

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever c.s.

Hof wijst verzoek tot horen vijf getuigen in kader van kennelijk-onredelijkontslagprocedure toe.

Werknemer is van 1 juni 2006 tot 1 november 2013 in dienst geweest bij werkgever, een horeca-exploiteur. Laatstelijk was hij werkzaam in de functie souschef. Vanaf september 2013 is het productie-/keukenproces ingrijpend gewijzigd. Na verkregen toestemming van het UWV heeft werkgever de arbeidsovereenkomst op 6 september 2013 tegen 1 november 2013 wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer heeft zich op 9 september 2013 ziek gemeld. Op 4 oktober 2013 is namens werknemer een klacht ingediend bij het UWV over de behandeling van de ontslaaanvraag, welke klacht gegrond is geacht. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat de opzegging kennelijk onredelijk is. In eerste aanleg zijn de vorderingen van werknemer afgewezen. De inzet van het hoger beroep in de hoofdzaak is de kennelijke onredelijkheid van het ontslag vanwege (primair) een voorgewende/valse reden en (subsidiar) het gevolgcriterium. Om zijn stellingen te kunnen onderbouwen wil werknemer getuigen oproepen. Alle getuigen hebben met werknemer gewerkt. Zij kunnen beoordelen of werknemer al dan niet een unieke functie had of dat er sprake was van uitwisselbaarheid.

Het hof oordeelt als volgt. Een getuigenverhoor dient te worden afgewezen wanneer de verzoeker daarbij geen belang heeft, wanneer van de bevoegdheid tot het bezigen van dit middel misbruik wordt gemaakt, wanneer het strijdig is met een goede procesorde, dan wel wanneer het moet afstuiten op een ander, door de rechter zwaarwichtig geoordeeld bezwaar (zie HR 21 november 2008, ECLI:NL:HR:2008:BF3938). Minimaal noodzakelijk voor het toestaan van een voorlopig getuigenverhoor is dat een rechtsgrond wordt aangevoerd die aanleiding kan geven tot een civiele procedure, alsmede dat voor de behandeling van zodanige vordering voldoende concrete en relevante feiten en omstandigheden worden gesteld. Werknemer heeft als (mogelijke) rechtsgrond aangevoerd kennelijke onredelijkheid van het ontslag vanwege (primair) een voorgewende/valse reden en (subsidiar) het gevolgcriterium. Nu op werknemer mogelijk de bewijslast rust om de feitelijke situatie op de werkvloer ten tijde van de opzegging in 2013 aan te tonen, kan het voor de onderbouwing van zijn stellingen noodzakelijk zijn getuigen op te roepen die met hem in die periode in de keuken hebben gewerkt. Werknemer heeft voldoende concreet omschreven welke feiten of rechten hij met het horen van de getuigen wil bewijzen. Er is geen sprake van strijd met de goede procesorde, nu er nog geen grieven zijn genomen. Het is juist passend om eerst het getuigenverhoor af te wachten en daarna pas de memorie te nemen, nu de onderbouwing van

de grieven mede afhankelijk zal (kunnen) zijn van de uitkomst van het getuigenverhoor. Bovendien zal werknemer op basis van de gehouden verhoren wellicht zijn positie beter kunnen beoordelen. Het hof wijst het verzoek tot het houden van een getuigenverhoor toe.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-07-2015

Zaaknummer: HR 200.167.685/01