

## RECHTSPRAAK

### ***Op staande voet ontslagen werknemer wegens grensoverschrijdend gedrag wenst afgifte van beeld- en geluidsopnamen. Kort geding. Geen spoedeisend belang in hoger beroep.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 13 april 2013 in dienst getreden van werkgeefster en was laatstelijk werkzaam in de functie van vestigingsmanager. Op 12 maart 2022 heeft zich op de werkvloer een incident voorgedaan waarbij werknemer en een uitzendkracht betrokken waren. Naar aanleiding daarvan is werknemer die dag op non-actief gesteld, hangende een te verrichten onderzoek naar zijn handelen. In het kader van dit onderzoek heeft werkgeefster een aantal van haar werknemers gehoord, waarvan door haar beeld- en geluidsopnamen zijn gemaakt. De HR-medewerker van werkgeefster die bij deze gesprekken aanwezig was, heeft de opnamen uitgewerkt in gespreksverslagen, die door de betrokken werknemers zijn ondertekend. Op 15 april 2022 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen wegens (i) het maken van seksistische opmerkingen en (ii) het ongewenst betasten van werknemers. Bij e-mail van 22 april 2022 heeft de advocaat van werknemer werkgeefster verzocht hem het onderzoeksrapport toe te zenden. Naar aanleiding daarvan heeft werkgeefster hem de zojuist genoemde gespreksverslagen toegestuurd. Bij e-mails van 25 en 26 april 2022 heeft de advocaat van werknemer werkgeefster gevraagd ook de beeld- en geluidsopnamen van de gesprekken met de werknemers te verstrekken, maar werkgeefster heeft aan dat verzoek geen gehoor gegeven. In eerste aanleg heeft werknemer gevorderd dat de kantonrechter bij wege van voorlopige voorziening werkgeefster zou veroordelen tot afgifte aan hem van 'het authentieke bewijsmateriaal', bestaande uit de beeld- en/of geluidsfragmenten waarop de verklaringen van de werknemers zijn opgenomen. Na verweer van werkgeefster heeft de kantonrechter bij het bestreden vonnis de gevraagde voorziening geweigerd. Tegen deze beslissing en de gronden waarop deze berust, komt werknemer in dit hoger beroep op.

#### *Oordeel*

Het hof dient, nu de kantonrechter de gevraagde voorziening heeft geweigerd, in dit kort geding (allereerst) ambtshalve te beoordelen of werknemer thans, in hoger beroep, bij de verlangde voorziening een voldoende spoedeisend belang heeft. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer onvoldoende toegelicht dat dit het geval is. In de inleidende dagvaarding van 2 mei 2022 heeft werknemer ter onderbouwing van het door hem gestelde spoedeisende belang aangevoerd dat de vervaltermijn voor het indienen van een verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag of de toekenning van een billijke vergoeding vervalt binnen twee

maanden na het ontslag en dat hij bij het indienen van het verzoekschrift alle gronden voor zijn verzoek moet aanvoeren. Omdat werknemer in de appeldagvaarding heeft gesteld dat hij deze verzoekschriftprocedure inmiddels is gestart, is voormeld in de inleidende dagvaarding gestelde spoedeisende belang echter niet (langer) aanwezig. In de appeldagvaarding van 15 juni 2022 heeft werknemer – kennelijk ook in het kader van het vereiste spoedeisende belang – aangevoerd dat hij spoedig dient te beschikken over het authentieke bewijsmateriaal teneinde dit nog tijdig in de verzoekschriftprocedure te kunnen overleggen. Omdat werknemer daarbij zelf meedeelt dat de kantonrechter binnen een termijn van zes tot acht weken een mondelinge behandeling zal inplannen en deze termijn inmiddels ruimschoots is verstreken, kan echter ook in die omstandigheid geen grond voor het treffen van een onmiddellijke voorziening bij voorraad worden gevonden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-01-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:2

**Zaaknummer:** 200.312.253/01

**Rechters:** I.A. Haanappel-van der Burg, R.J.M. Smit en H.T. van der Meer

**Advocaten:** M. Schildwacht en N. Duine

**Wetsartikelen:** 843a Rv en 7:677 BW