

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Werkgever die ter onderbouwing van grensoverschrijdend gedrag door hem opgestelde geanonimiseerde getuigenverklaringen van (externe) werknemers heeft overgelegd, wordt als gevolg van gemotiveerde betwisting van werknemer toegelaten tot nadere bewijslevering.

Feiten

Werknemer is op 3 augustus 2016 in dienst getreden bij Hago Zorg B.V. (hierna: Hago) in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud tegen een bruto-uurloon van € 13,50. Werknemer is door Hago te werk gesteld bij opdrachtgever X. Op 4 januari 2023 heeft Hago werknemer per e-mail bevestigd dat hij per 3 januari met onmiddellijke ingang is geschorst met behoud van loon voor de duur van het onderzoek naar klachten van werknemers van X over grensoverschrijdend gedrag. Gedurende het onderzoek heeft werknemer zich ziek gemeld. Hoewel werknemer heeft aangegeven niet te zullen verschijnen vanwege ziekte, heeft Hago werknemer tweemaal uitgenodigd voor gesprek. Op 23 januari 2023 is werknemer op staande voet ontslagen wegens grensoverschrijdend gedrag. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag. Bij wijze van voorlopige voorziening verzoekt werknemer Hago te veroordelen om, voor de duur van dit geding, aan werknemer te voldoen het salaris vanaf 23 januari tot aan rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst alsmede verzuimbegeleiding te bieden. Hago verzoekt de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag is, anders dan werknemer stelt, onverwijld gegeven. Hoewel het wellicht niet gebruikelijk is dat er een termijn van (ongeveer) drie weken zit tussen een feitelijke melding en het daaropvolgende ontslag op staande voet, is daar in dit geval tijdens Hago voldoende aanleiding voor geweest. Zij werd namelijk geconfronteerd met een externe melding van haar opdrachtgever over een van haar werknemers. Voordat dan tot een ontslag op staande voet kan worden overgegaan, dient zij een gedegen onderzoek uit te voeren naar de vermeende beschuldigingen. Hago mag daarin niet blindvaren op mededelingen van haar opdrachtgever. Naar het oordeel van de kantonrechter is het onderzoek voldoende zorgvuldig en voortvarend uitgevoerd. Werknemer is daarnaast gedurende het onderzoek meermaals geïnformeerd over de voortgang van het onderzoek. Ten aanzien van de dringende reden overweegt de kantonrechter dat de stelplicht en bewijslast bij Hago liggen. Ter onderbouwing van de dringende reden heeft Hago door haar opgestelde,

geanonimiseerde getuigenverklaringen van de drie desbetreffende (externe) medewerkers overgelegd. Gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer is het aan Hago om haar stellingen nader te onderbouwen, zodat zij wordt toegelaten tot nadere bewijslevering. Omdat dezelfde beschuldigingen ten grondslag zijn gelegd aan de voorwaardelijke ontbinding, geldt de bewijsopdracht ook voor het tegenverzoek. De voorziening tot loondoorbetaling wordt toegewezen, omdat op dit moment niet vaststaat dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de gestelde gedragingen en de proceskansen en -duur onduidelijk zijn. De tweede voorziening wordt afgewezen wegens onvoldoende spoedeisend belang.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 01-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:9179

Zaaknummer: 10401608 RP VERZ 23-50140

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: R.M. Dessaur en A. Rodríguez González

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:679 BW en 150 Rv