

RECHTSPRAAK

Is het ontslag op staande voet wegens grensoverschrijdend gedrag door een advocaat rechtsgeldig gegeven? Bewijsopdracht.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2016 in dienst getreden bij Bierens als advocaat naar Turks recht. Op 17 november 2022 heeft X, een medewerkster van Bierens, haar een-na-laatste werkdag. X moest die middag nog enkele dossiers aan werknemer overdragen. X heeft enkele dagen later melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Hij zou drugs hebben gebruikt, aan X hebben voorgesteld om drugs te gebruiken en heeft haar geprobeerd te kussen. De managers bij Bierens hebben werknemer geconfronteerd met de melding van X. Werknemer heeft in dit gesprek alles ontkend. Op 22 november 2022 heeft Y zich gemeld bij de managers en een melding gemaakt van het gedrag van werknemer op 27 mei 2022. Op 23 november 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Bierens heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend.

Oordeel

Bierens heeft gesteld dat er sprake is van een dringende reden, alsmede dat de redelijke grond voor ontbinding (primair) is gelegen in verwijtbaar handelen van werknemer. Ter toelichting heeft zij, kort samengevat, de inhoud van de verklaringen van X en Y – dat werknemer drugs op kantoor heeft gebruikt, dat hij aan X heeft aangeboden om ook drugs te gebruiken, dat hij X heeft geprobeerd te kussen en dat hij in mei 2022 Y heeft geprobeerd te kussen – naar voren gebracht. In dat verband heeft Bierens ook screenshots ingebracht van de camerabeelden op de gang van kantoor van 17 november 2022. Werknemer heeft de inhoud en de juistheid van de verklaringen uitdrukkelijk en gemotiveerd weersproken. Werknemer verwijt Bierens dat zij blind is afgegaan op de verklaringen, zonder hem de kans te bieden zijn kant van het verhaal te vertellen. Er zijn geen getuigen van hetgeen zogenaamd op 27 mei en 17 november 2022 zou zijn gebeurd en Bierens kan daar ook geen bewijs van overleggen. Teneinde de gegrondheid van het gegeven ontslag op staande voet, alsmede de primair aangevoerde ontbindingsgrond (de e-grond) te kunnen beoordelen wordt, gelet op de tegengestelde standpunten van partijen, nadere bewijsvoering noodzakelijk geacht. Op Bierens als werkgever rust de bewijslast. De betreffende bewijsvoering is voorts van belang in het kader van de verzoeken van werknemer voor wat betreft de transitievergoeding en billijke vergoeding, nu Bierens zich erop beroept dat voor toekenning daarvan geen plaats is omdat sprake zou zijn van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer. Bierens krijgt een bewijsopdracht om haar stellingen te bewijzen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6476

Zaaknummer: 10265295 EA VERZ 23-6 en 10267100 EA VERZ 23-13

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: N. Bakker en D.A. Witberg

Wetsartikelen: 7:677 BW