

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. Werkgever kan geen uitleg eisen van werkneemster aangaande een aangifte in privé.*Feiten*

Werkneemster is op 18 januari 2024 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 21 maart 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster heeft op 22 maart 2024 bij de politie Haaglanden aangifte gedaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag dan wel aanranding - van de directeur - tijdens werktijd. Dit zou hebben plaatsgevonden op 29 januari 2024 en op 16 februari 2024. Op 21 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt om wedertewerkstelling.

Oordeel

Voor de beoordeling van de vraag of het door werkgever aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werkneemster opgegeven redenen zoals vermeld in de e-mail van 21 mei 2024 en de brief van 24 mei 2024 maatgevend. Kort gezegd bestaat de dringende reden uit het niet op uitdrukkelijk verzoek van werkgever geven van een toelichting dan wel uitleg van de reden van de aangifte tegen de directeur. Vastgesteld kan worden dat beide partijen anders tegen de inhoud van de aangifte van werkneemster aankijken. In de visie van werkgever, althans haar directeur, is die aangifte vals, omdat hetgeen daarin wordt verklaard (voor zover bekend) niet is gebeurd. Werkneemster daarentegen blijft bij de inhoud van haar aangifte. Tijdens de mondelinge behandeling is werkgever expliciet gevraagd of de gegeven dringende reden in zijn visie ook aanwezig is indien dat wat in de aangifte is verklaard juist zou zijn. Dat beantwoordde hij bevestigend, omdat een werknemer volgens werkgever verplicht is (schriftelijk) uitleg te verschaffen aan de werkgever als hij daar om vraagt. De kantonrechter volgt werkgever niet in zijn standpunt. Nog los van het antwoord op de vraag of de aangifte terecht is gedaan - daarover zal binnen deze procedure in ieder geval geen duidelijkheid komen - is het niet aan werkgever om van werkneemster uitleg te verlangen over een aangifte die zij (in privé) heeft gedaan. Dat die aangifte zich richt tegen een andere medewerker van werkgever, in dit geval de directeur, en dat de vermeende gedragingen tijdens werktijd zouden hebben plaatsgevonden, brengt nog niet de verplichting voor werkneemster mee om daarover verantwoording af te leggen. De werkgerelateerdheid van de aangifte zou voor werkgever hooguit aanleiding kunnen zijn om mediation tussen betrokken werknemers te initiëren. Dat de directeur zich persoonlijk aangevallen voelt, uitgaande van zijn standpunt dat er niets is gebeurd tussen hem en werkneemster, is alleszins invoelbaar, maar leidt nog niet tot de conclusie dat hij als leidinggevende namens werkgever

die toelichting kan eisen. Alles afwegend is de kantonrechter van oordeel dat er geen dringende reden was om de arbeidsovereenkomst per onmiddellijke ingang te beëindigen. De andere aangevoerde feiten en omstandigheden waaruit zou moeten volgen dat werkneemster niet voldoende functioneerde en waaruit zou moeten volgen dat er diverse verdachte voorvallen waren waarmee de geloofwaardigheid van haar aangifte ter discussie kan komen te staan, behoeven geen bespreking, omdat die niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd. Op grond van het voorgaande zal het gegeven ontslag op staande voet worden vernietigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:16841

Zaaknummer: 11219562

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: R.P.M. Duijndam en E.A. van Win

Wetsartikelen: 7:677 BW