

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft het beginsel van hoor en wederhoor geschonden, door werknemer noch op het moment van op non-actiefstelling, noch voorafgaand aan het ontslag op staande voet concrete beschuldigingen voor te leggen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2021 in dienst van XPeng. Werknemer was verantwoordelijk voor de opening van het Experience Center. Werknemer heeft contact gehad met schoonmaakbedrijf FVH voor het uitvoeren van de opleverschoonmaak. Het contract heeft werknemer met de digitale handtekening van X getekend, zonder toestemming van X. Op 16 maart 2022 heeft X op verzoek van Y de overeenkomst met FVH zelf getekend. De HR-manager heeft op 8 april 2022 een klacht ontvangen van een leidinggevende binnen het bedrijf dat werknemer iets had gezegd over haar seksualiteit. Tijdens een gesprek met werknemer op 11 april 2022 is aangegeven dat er klachten van collega's van ongewenst gedrag waren binnengekomen en er een onderzoek zou plaatsvinden. Gedurende dat onderzoek is werknemer geschorst. In een door XPeng overlegde verklaring staat dat er vijftien medewerkers zijn gehoord. Daarnaast zijn er meerdere verklaringen overgelegd, waarin medewerkers het gedrag van werknemer omschrijven. Op 21 april 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden. In een overgelegde verklaring van B over dit gesprek staat dat werknemer tijdens het gesprek heeft ontkend de schoonmaakovereenkomst zonder toestemming te hebben ondertekend, maar de volgende dag in een telefoongesprek heeft erkend dat wel te hebben gedaan. Daarnaast is er een verklaring van C overgelegd over de inhoud van het gesprek. De verklaringen zijn niet voorafgaand aan de procedure aan werknemer overgelegd. Op 25 april 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. In de e-mail waarin dit is bevestigd staat dat werknemer is ontslagen wegens discriminatie, vervalsing en overtreding van de interne voorschriften. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag voldoende voortvarend is gegeven. XPeng heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij na 14 april 2022 nog nader onderzoek heeft uitgevoerd, voordat zij een beslissing over het ontslag kon nemen. De kantonrechter merkt de e-mail van 25 april 2022 aan als de daadwerkelijke aanzegging van het ontslag op staande voet. Het feit dat A het fatsoenlijk vond om werknemer persoonlijk te vertellen dat hij op staande voet ontslagen zou worden, kan niet anders gezien worden dan als een vooraankondiging van

het ontslag, dat direct diezelfde dag gevolgd is door de exacte opsomming van de gronden. De kantonrechter is echter van oordeel dat de klachten van de collega's over onbetamelijk gedrag en het door XPeng uitgevoerde onderzoek onvoldoende grond vormen voor een ontslag op staande voet. XPeng heeft het beginsel van hoor en wederhoor geschonden, door werknemer noch op het moment van de op non-actiefstelling, noch voorafgaand aan het ontslag op staande voet concrete beschuldigingen voor te leggen. Voor een reactie van werknemer op de concreet geuite beschuldigingen was temeer aanleiding omdat XPeng zich baseert op verklaringen van medewerkers, die met terughoudendheid moeten worden beoordeeld en waaraan beperkte waarde toekomt: diverse verklaringen zijn namelijk van horen zeggen en zijn niet ondertekend, dan wel zijn een herhaling van wat een andere medewerker heeft verklaard. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat XPeng de onderhavige kwestie onvoldoende zorgvuldig heeft aangepakt door onvoldoende rekening te houden met de belangen van werknemer. Met XPeng is de kantonrechter wel van oordeel dat werknemer het vertrouwen van zijn werkgever beschaamd heeft door zonder toestemming het schoonmaakcontract te ondertekenen. Desalniettemin is de kantonrechter van oordeel dat de omstandigheden van dit geval meebrengen dat de verstrekkende sanctie van een ontslag op staande voet voor dit feit op zichzelf beschouwd toch niet op zijn plaats was. Het is aannemelijk dat werknemer onder druk stond en een verkeerde beslissing heeft genomen. Werknemer heeft zichzelf daarbij niet bevoordeeld. Het handelen levert dan ook geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter is echter van oordeel dat wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dat moet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan werknemer wordt € 1.000 immateriële schadevergoeding toegekend, omdat de kantonrechter het niet onaannemelijk acht dat werknemer onnodig psychisch leed is aangedaan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:5095

Zaaknummer: 9954041 / EA VERZ 22-373

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: A.G.J.J. Jansen en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:677 BW en 7:678 BW