

RECHTSPRAAK

Kijkshop B.V./werknemer

Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Leugens werknemer over aanwezigheid op het werk houden verband met burn-out, zodat werknemer hiervan geen verwijt kan worden gemaakt en geen sprake is van een dringende reden

Werknemer is sinds 2008 in dienst van Kijkshop. Laatstelijk is hij werkzaam als manager operations. Sinds november 2012 is er kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Werknemer is op 13 mei 2013 op staande voet ontslagen. Daaraan wordt ten grondslag gelegd dat werknemer twee filialen niet heeft bezocht en geen verklaring heeft gegeven wat hij in die tijd wel heeft gedaan. Werknemer heeft gelogen door te vertellen wel bij de betreffende filialen te zijn langs geweest. Werknemer stelt overspannen te zijn en heeft zich voor het ontslag op staande voet ziek gemeld. Thans verzoekt Kijkshop (voorwaardelijke) ontbinding, primair wegens een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met de arbeidsongeschiktheid, omdat aan het ontbindingsverzoek ten grondslag is gelegd dat werknemer heeft gelogen over zijn aanwezigheid op het werk. Het herhaaldelijk liegen – dit staat vast – over het bezoek aan twee vestigingen vormt op zichzelf genomen wel een dringende reden. In de aard van de door Kijkshop aangevoerde dringende reden ligt besloten dat werknemer daarvan een verwijt kan worden gemaakt. Voldoende aannemelijk is echter dat werknemer wegens zijn lichamelijke en geestelijke gesteldheid (wegens een burn-out) tot het afleggen van leugenachtige verklaringen is gekomen. Dit blijkt uit onder andere uit een paniekaanval en het feit dat er in november 2012 stevige kritiek is geuit op het functioneren van werknemer. Ook de verklaringen van de verzekeringsgeneeskundige en psycholoog komen erop neer dat de leugens van werknemer verband houden met zijn burn-out en dat hem van die leugens daarom geen of in mindere mate een verwijt kan worden gemaakt. Niet aannemelijk is geworden dat de aangevoerde reden een dringende reden in de zin van artikel 7:677 jo. 678 BW vormt, omdat aannemelijk is dat de desbetreffende gedragingen werknemer niet vallen te verwijten. Het is, anders gezegd, niet aannemelijk geworden dat sprake was van daden/gedragingen die tot gevolg hebben dat van Kijkshop thans redelijkerwijs niet verwacht kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is ook geen sprake van gewijzigde omstandigheden. Het lag (en ligt) daarentegen op de weg van Kijkshop om werknemer door de bedrijfsarts te laten onderzoeken en mee te werken aan het geplande onderzoek door de psychiater. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-09-2013

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2013:4255

Zaaknummer: 2190114

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: D.H.C. van de Laar en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW