

RECHTSPRAAK

New Fashions B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek op de e-, g- en h-grond afgewezen. Het enkele feit dat werknemer op de hoogte was van het wangedrag van zijn gemachtigde, X, laat onverlet dat werknemer het wangedrag van X niet heeft uitgelokt en daaraan ook niet heeft meegewerkt. Bovendien was werknemer, door zijn medische toestand, niet in staat 'tegengas' te geven en afstand te nemen van X.

Sinds mei 2004 is werknemer werkzaam bij New Fashions. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van shopmanager in het filiaal van New Fashions te Alkmaar. New Fashions is een onderneming die onder andere het modemerkenk Espresso exploiteert. Op 1 juni 2015 is werknemer wegens ziekte ongeschikt geworden voor het verrichten van haar werk. Medio 2015 is een gemachtigde voor werknemer gaan optreden, mevrouw X. De communicatie verliep aanvankelijk in een normale en zakelijke toon. In de loop van 2015 is die toon van de kant van X veranderd, en is deze minder zakelijk en scherper geworden. Thans verzoekt New Fashions de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g en h BW. Ter onderbouwing daarvan heeft New Fashions naar voren gebracht dat uit de e-mailcorrespondentie blijkt dat sprake is van wangedrag van X en dat dit gedrag aan werknemer moet worden toe- of aangerekend. Ook leidt het wangedrag van X ertoe dat New Fashions ieder vertrouwen in een vruchtbare samenwerking met werknemer is verloren. Daarbij voert New Fashions aan dat werknemer heeft meegewerkt aan het wangedrag van X en zich daarvan niet, althans niet tijdig heeft gedistantieerd. Werknemer voert gemotiveerd verweer. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding en een transitievergoeding. Daarnaast vraagt werknemer bij wijze van tegenverzoek om New Fashions te veroordelen tot loondoorbetaling op en na 13 januari 2016.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de gemachtigde van werknemer, X, zich in de periode van medio 2015 tot in ieder geval 21 januari 2016 zeer onbehoorlijk heeft gedragen tegenover New Fashions. Naar het oordeel van de kantonrechter kan bij de beoordeling van de vraag of sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW onder omstandigheden betekenis toekomen aan gedrag van derden, met name indien de werknemer van dat gedrag weet, daaraan actief heeft meegewerkt of dat gedrag heeft uitgelokt. Vast staat dat werknemer heeft geweten van het wangedrag van

X. Zij heeft immers erkend dat zij de e-mails van X achteraf te zien kreeg en heeft gelezen. Dat werknemer het wangedrag van X zou hebben uitgelokt of daaraan actief zou hebben meegewerkt, is niet komen vast te staan. De kantonrechter deelt wel de mening van New Fashions dat werknemer zich eerder had moeten distantiëren van het wangedrag van X. Echter, de kantonrechter neemt op grond van de stukken ook als vaststaand aan dat werknemer sinds medio 2015 last heeft van psychische klachten en dat zij als gevolg daarvan onder andere beperkingen heeft ten aanzien van het omgaan met stress, het omgaan met emoties, het omgaan met conflicten en het bewaken van de eigen grenzen. Gelet daarop is er voldoende steun voor de stelling van werknemer dat zij vanwege haar medische beperkingen langere tijd onvoldoende in staat was om 'tegengas' te geven en afstand te nemen van het gedrag van X. Bovendien staat vast dat werknemer in ieder geval, relatief kort na aanvang van de behandeling van haar psychische klachten, op 26 april 2016 heeft gebroken met X, een andere gemachtigde in de arm heeft genomen en nadien een excuusbrief heeft geschreven aan New Fashions en haar advocaat. Gelet op het voorgaande wordt het primaire verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer dan ook afgewezen. Aan het subsidiaire verzoek – ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding – heeft New Fashions dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag gelegd als aan het verzoek om ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Daar waar de kantonrechter hiervoor heeft geoordeeld dat die feiten en omstandigheden geen ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten kunnen rechtvaardigen, bestaat er ook geen aanleiding om op grond daarvan de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij neemt de kantonrechter mede in aanmerking dat werknemer al meer dan tien jaar in dienst is, dat zij steeds goed heeft gefunctioneerd en dat er voorheen nooit problemen zijn geweest in de arbeidsverhouding tussen werknemer en New Fashions. Verder staat vast dat werknemer zelf geen enkele onbehoorlijke uitlating heeft gedaan jegens of over New Fashions. Voorts bestaat ook geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW.

In de zaak van het tegenverzoek wordt als volgt geoordeeld. Het verzoek van werknemer om New Fashions te veroordelen tot loondoorbetaling op en na 13 januari 2016, wordt afgewezen. Uit artikel 7:629a lid 2 BW volgt dat de eis van het overleggen van een deskundigenverklaring niet geldt indien de ziekte van werknemer niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd. Echter, New Fashions betwist die ziekte wel en niet is gebleken dat het overleggen van de verklaring niet van werknemer gevergd kon worden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:4418

Zaaknummer: 4841244 / AO VERZ 16-8

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S.M.J. Heeren en L. van de Vrugt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW