

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Het verwijt van werkneemster dat werkgeefster zich bedient van een valselijk opgemaakt stuk (gespreksverslag) leidt tot een verstoorde arbeidsverhouding. Nu vaststaat dat het gesprek wél heeft plaatsgevonden heeft werkneemster artikel 21 Rv (het naar waarheid aanvoeren van feiten) geschonden. Ernstig verwijtbaar handelen.

Bij de tussenbeschikking van 23 maart 2016 (zie AR 2016-0634) is werkgeefster toegelaten te bewijzen dat op 13 augustus 2015 een gesprek met werkneemster heeft plaatsgevonden met een inhoud zoals vastgelegd in de overgelegde gespreksnotitie. Ter uitvoering hiervan heeft werkgeefster een viertal getuigenverklaringen – van de leidinggevende van werkneemster, een collega, een manager en een HR-functionaris – in het geding gebracht. Werkneemster heeft als getuigen doen horen zichzelf als partijgetuige en haar echtgenoot.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de getuigenverklaringen is in rechte vast komen te staan dat op 13 augustus 2015 een gesprek heeft plaatsgevonden met werkneemster, zoals weergegeven in de overgelegde gespreksnotitie. De verklaringen van werkneemster en haar echtgenoot als getuige leiden niet tot een ander oordeel. Haar echtgenoot is op 13 augustus 2015 niet aanwezig geweest op het bedrijf waar werkneemster werkt, zodat hij niet uit eigen waarneming kan verklaren. De verklaring van werkneemster als partij levert geen bewijs in haar voordeel op (art. 164 Rv). Werkneemster heeft, zoals bij tussenbeschikking reeds overwogen, aangevoerd dat geen gesprek heeft plaatsgevonden op 13 augustus 2015, dat door werkgeefster over dat gesprek wordt gelogen en dat de notitie van dat gesprek een vals stuk is. Het verwijt dat werkgeefster zich bedient van een valselijk opgemaakt stuk moet worden aangemerkt als een zodanige gedraging van werkneemster, dat van werkgeefster niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. In artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW is bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is indien het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De kantonrechter stelt voorop dat het een partij in de procedure vrijstaat zowel wat betreft inhoud als vorm aan te voeren wat haar goed dunkt. Daaraan zijn echter zekere grenzen te stellen die onder meer blijken uit artikel 21 Rv, waarin is bepaald dat partijen verplicht zijn de feiten naar waarheid aan te voeren. Nu er in rechte van moet worden uitgegaan dat het gesprek op 13 augustus 2015 wél heeft plaatsgevonden en dat werkgeefster zich niet heeft bediend van een vals stuk, heeft werkneemster artikel 21 Rv geschonden. Een en ander dient te worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster,

zodat de gevorderde transitievergoeding wordt afgewezen. De verzochte billijke vergoeding wordt om die reden eveneens afgewezen. Werkneemster heeft tijdens de contra-enquête nog een beroep gedaan op het opzegverbod tijdens zwangerschap. Dit staat aan toewijzing van het ontbindingsverzoek niet in de weg, aangezien de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de zwangerschap van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-06-2016

Zaaknummer: 4847761 AZ VERZ 16-21