

RECHTSPRAAK

Teeling Pedfood Heerhugowaard B.V./werknemer

Indien bij een ontbindingsverzoek op de d-grond de feiten ter discussie staan, is in beginsel het bewijsrecht van toepassing. ‘Harde bewijzen’ vereist om de feiten als vaststaand te kunnen aannemen. Niet kan worden volstaan met het aannemelijk maken van die feiten (zie ook AR 2016-0117 en AR 2016-0207).

Werknemer is in november 2004 in dienst getreden bij Teeling Pedfood Heerhugowaard B.V. (hierna: Teeling). Teeling verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren en subsidiair vanwege verwijtbaar handelen van werknemer. Ter onderbouwing daarvan heeft Teeling naar voren gebracht dat werknemer welhaast bewust fout op fout maakt, dat hij instructies gewoonweg niet opvolgt en dat trainingen, begeleiding en opleidingen niet tot een verbetering in zijn functioneren hebben geleid. Werknemer voert aan dat de door Teeling gestelde fouten feitelijk onjuist zijn, dan wel dat die fouten niet tot zijn verantwoordelijkheid behoren. Verder stelt hij dat er nooit een plan van aanpak of een verbetertraject is opgesteld of gevolgd en dat er geen sprake is geweest van voldoende training of begeleiding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen stellen de relevante feiten in deze zaak ter discussie. Waar het betreft de vaststelling van feiten, neemt de kantonrechter tot uitgangspunt dat in zaken die voortvloeien uit de WWZ, zoals deze zaak, het bewijsrecht in beginsel van toepassing is, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. Van dit laatste is in deze zaak geen sprake. Dat brengt mee dat het overeenkomstig de hoofdregel van artikel 150 Rv op de weg ligt van Teeling om haar feitelijke stellingen, voor zover deze voldoende gemotiveerd zijn betwist door werknemer, te bewijzen. In uitspraken van het Hof Arnhem-Leeuwarden en het Hof 's-Hertogenbosch is tot uitgangspunt genomen dat de werkgever ermee kan volstaan aannemelijk te maken dat sprake is van disfunctioneren en dat met betrekking tot disfunctioneren geen harde bewijzen vereist zijn (Hof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:761 en Hof 's-Hertogenbosch 25 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:705). Daarbij is verwezen naar de (voorheen geldende) Beleidsregels Ontslagtaak UWV (hierna: de Beleidsregels) en de omstandigheid dat uit de parlementaire geschiedenis van de WWZ niet volgt dat de wetgever van die beleidsregels heeft willen afwijken. De kantonrechter kan zich niet in genoemd uitgangspunt vinden. De beleidsregels hebben een bestuursrechtelijke grondslag en een bestuursrechtelijk karakter en de toetsing

door het UWV in het kader daarvan was een 'bestuursrechtelijke toets', zoals in de beleidsregels zelf ook wordt aangegeven. In een bestuursrechtelijke procedure geldt dat partijen er in beginsel mee kunnen volstaan hun stellingen voldoende aannemelijk te maken en zijn de bewijsrechtelijke regels van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering niet van toepassing. De kantonrechter ziet niet in waarom hij in deze civielrechtelijke procedure bij de toepassing van het bewijsrecht en bij de feitenvaststelling aansluiting zou moeten zoeken bij beleidsregels met een bestuursrechtelijk karakter. Daar waar bij een verzoek om ontbinding op grond van disfunctioneren de daaraan ten grondslag gelegde feiten ter discussie staan, is er in beginsel geen reden om het bewijsrecht niet toe te passen. Voor zover met betrekking tot disfunctioneren de gestelde feiten ter discussie staan, zijn dus wel 'harde bewijzen' vereist om die feiten als vaststaand te kunnen aannemen. Het merendeel van de door Teeling naar voren gebrachte omstandigheden is onvoldoende komen vast te staan. Alleen de in 2015 gemaakte fouten kunnen als vaststaand worden aangenomen. Deze fouten kunnen geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. De aard en het aantal van die fouten is daarvoor te gering en de fouten hebben zich ook al weer geruime tijd geleden voorgedaan. Eveneens is onvoldoende gebleken dat werknemer door Teeling op een deugdelijke wijze in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Wel is een cursus Nederlandse taal in september 2015 met goed gevolg door werknemer afgerond, maar dat enkele feit levert geen deugdelijk verbetertraject op. Van disfunctioneren noch van verwijtbaar handelen van werknemer is sprake. Volgt afwijzing van het verzoek. Het tegenverzoek tot wedertewerkstelling van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:8420

Zaaknummer: 5248096 OA VERZ 16-254

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: F.W. Aartsen en Y. Ersoy

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW en 150 Rv