

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Bewijsopdracht ontbindingsprocedure. Werkgeefster wordt opdragen te bewijzen dat een gesprek tussen werkgeefster en werkneemster heeft plaatsgevonden met een inhoud zoals vastgelegd in de – volgens werkneemster valselijk opgestelde – gespreksnotitie.

Werkneemster is met ingang van 28 november 2011 bij werkgeefster in dienst getreden. Laatstelijk was zij werkzaam als senior customer service representative. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsrelatie (g-grond) en subsidiair vanwege disfunctioneren van werkneemster (d-grond). Werkgeefster heeft als productie bij het ontbindingsverzoek een gespreksverslag overgelegd waarin is vastgelegd dat op 13 augustus 2015 een gesprek heeft plaatsgevonden met werkneemster in verband met frequent ziekteverzuim. Werkneemster heeft opgemerkt dat er in het geheel geen gesprek heeft plaatsgevonden, noch op 13 augustus 2015, noch op een ander moment, en dat evenmin het in het verslag genoemde onderwerp (frequent verzuim in verband met alcoholgebruik) in enig gesprek aan de orde is gekomen. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat werkgeefster het gespreksverslag valselijk heeft opgesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de processtukken en het verhandelde ter zitting kan niet worden vastgesteld of en in hoeverre sprake is van een valselijk opgemaakt stuk. Waar werkgeefster zich beroept op het door haar gestelde feit, namelijk dat de in het geding gebrachte gespreksnotitie een correcte weergave is van het gesprek met werkneemster dat op 13 augustus 2015 daadwerkelijk heeft plaatsgevonden en werkneemster dat gemotiveerd heeft betwist, dient werkgeefster haar stelling te bewijzen. Aangezien zij bewijs heeft aangeboden, zal de kantonrechter werkgeefster opdragen, om door alle middelen rechtens en speciaal door middel van getuigen, te bewijzen dat op 13 augustus 2015 een gesprek tussen werkgeefster en werkneemster heeft plaatsgevonden met een inhoud zoals vastgelegd in de gespreksnotitie. Niet alleen is dit van belang bij de beantwoording van de vraag of de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, maar ook om vast te stellen of er sprake is van ernstige verwijtbaarheid in de zin van artikel 7:673 lid 7 BW (transitievergoeding) en 7:673 lid 9 BW (billijke vergoeding). Volgt aanhouding van iedere nadere beslissing.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-03-2016

Zaaknummer: 4847761 AZ VERZ 16-21