

RECHTSPRAAK

Flanderijn gerechtsdeurwaarders b.v./werkneemster

Niet is komen vast te staan dat Maastrichtse vestigingsmanager bij een landelijk opererende gerechtsdeurwaardersorganisatie een ‘schrikbewind’ heeft gevoerd. Afwijzing e- en g-grond.

Feiten

Flanderijn is een incasso- en gerechtsdeurwaardersorganisatie. Werkneemster is met ingang van 1 december 2007 bij Flanderijn in dienst getreden als teammanager. Met ingang van 1 mei 2011 is werkneemster werkzaam als vestigingsmanager van de Maastrichtse vestiging van Flanderijn. Vanwege de rode cijfers van de vestiging Maastricht, heeft de directie van Flanderijn in augustus 2016 besloten dat er een haalbaarheidsstudie komt naar de vestiging in Maastricht. Op 21 december 2016 meldt werkneemster zich ziek. Nadat die vestigingsmanager zich ziek heeft gemeld en voor langere tijd uitvalt, gaat volgens Flanderijn een ‘beerput’ open: de vestigingsmanager zou een ‘schrikbewind’ hebben gevoerd. Dat zou moeten blijken uit veertien verklaringen van ondergeschikte werknemers, welke verklaringen na de ziekmelding van de vestigingsmanager zijn afgelegd. Flanderijn verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op basis van de e-grond en subsidiair de g-grond.

Oordeel

E-grond

De kantonrechter kan het door Flanderijn aangevoerde ‘schrikbewind’ van werkneemster op geen enkele wijze rijmen met het haalbaarheidsonderzoek dat door X, nota bene enkele maanden voor het open gaan van de ‘beerput’ nadat deurwaarder Y op de Maastrichtse ‘winkel’ kwam passen, is verricht. Weliswaar zijn bij dat haalbaarheidsonderzoek niet alle medewerkers in Maastricht gesproken, maar gelet op de genuanceerde bevindingen die X aan de directie van Flanderijn heeft gerapporteerd en de inhoud van de gesprekken die zij voerde, zouden er tijdens die gesprekken toch zeker wel signalen van een dergelijk ‘schrikbewind’ van werkneemster naar voren moeten zijn gekomen. Dat is echter in het geheel niet het geval. Integendeel: uit het haalbaarheidsonderzoek komt het beeld naar voren van een bevlogen vestigingsmanager, die erg betrokken is bij haar werknemers. Iedere onderbouwing van de door Flanderijn geschetste gedragingen van werkneemster ontbreekt, zodat werkneemster – indien die verwijten terecht zijn – nimmer in de gelegenheid is gesteld om haar gedrag aan te

passen en daar waar nodig te verbeteren. Dat er sprake was van zo'n 'angstcultuur' dat geen enkele werknemer het heeft aangedurfd om vóór de ziekmelding van werkneemster daarover bij de directie in Rotterdam te klagen, gaat er bij de kantonrechter bovendien niet in. De conclusie is dat niet gebleken is dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

G-grond

Uit de onder de e-grond weergegeven beoordeling volgt dat de werkgever een verstoring van de arbeidsrelatie heeft willen creëren met het enkele doel om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te forceren. Daarvan is ook hier sprake, zodat het verzoek op de g-grond moet worden afgewezen. In dit verband weegt mee dat werkneemster naast vestigingsmanager tevens toegevoegd gerechtsdeurwaarder is en dat de door haar gewenste rehabilitatie het best bereikt kan worden door de arbeidsovereenkomst met Flanderijn in stand te laten en haar zo in staat te stellen ook die deurwaarderswerkzaamheden weer op te pakken (zodra zij weer volledig arbeidsgeschikt is). Daarnaast heeft werkneemster verzocht om terug te keren (zodra zij weer volledig arbeidsgeschikt is) als vestigingsmanager in Maastricht. De arbeidsovereenkomst zal mitsdien ook niet op de g-grond worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:185

Zaaknummer: 6488030 AZ VERZ 17-148

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: W.M.C.T. van den Bouwhuijsen en C.N. van den Heuvel

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 1 en 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 1 en 3 onderdeel g BW