

RECHTSPRAAK

Rendamax B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Gesteld disfunctioneren van jaren geleden wordt niet meegewogen. Ten aanzien van schending ziekteverzuimregels en re-integratieverplichtingen, is in eerste instantie een loonstop gerechtvaardigd in plaats van een ontbindingsverzoek.

Werknemer is sinds 1999 in dienst van Rendamax in de functie van R&D Engineer Elektronica meet- en regeltechniek. Rendamax verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt aangevoerd dat al gedurende lange tijd, sinds 2004, sprake is van disfunctioneren. Het disfunctioneren heeft volgens Rendamax daarin bestaan dat werknemer veelvuldig – al dan niet wegens ziekte – ongeoorloofd afwezig is geweest op zijn werkplek, niet heeft voldaan aan redelijke opdrachten, geweigerd heeft voor hem bestemde aangetekende post in ontvangst te nemen, en heeft geweigerd te re-integreren, althans onvoldoende heeft meegewerkt aan re-integratie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verschillende voorbeelden van disfunctioneren die werknemer volgens Rendamax aan de dag gelegd heeft, zien op gedragingen van werknemer over een lange periode: de oudste gedragingen dateren van 2004. Er is echter niet sprake van voortdurend en ernstig disfunctioneren, nu er kennelijk langere perioden zijn waarin evident geen sprake was van kritiek op het functioneren van werknemer. Nu werknemer ook in de ogen van Rendamax in het recente verleden kennelijk voldoende heeft gefunctioneerd, in ieder geval in de jaren 2009, 2010 en 2011, kunnen de periodes van vermeend disfunctioneren voordien in redelijkheid niet worden betrokken bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek. Als relevante periode resteert derhalve de periode van augustus 2012 tot 10 december 2013. Het feit dat werknemer zich in 2012 veelvuldig heeft ziek gemeld, is op zich geen grond voor ontbinding. Dat werknemer ziekteverzuimregels niet in acht zou hebben genomen en niet zou hebben meegewerkt aan re-integratie (dan wel deze zou hebben belemmerd), rechtvaardigt in eerste instantie eerder een loonsanctie op grond van artikel 7:629 lid 3 BW dan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat een dergelijke sanctie in het verleden zonder succes is toegepast, rechtvaardigt niet de conclusie dat deze sanctie ook thans zonder succes zou zijn gebleven als Rendamax er gebruik van zou hebben gemaakt. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:5143

Zaaknummer: 2997493 AZ VERZ 14-99

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: R.P.H.W. Haas en M.M. van Tol

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:629 lid 3 BW