

RECHTSPRAAK

werknemer/Luytink Tweewielers V.O.F.

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer. Werkgever verplicht werknemer met beperking (stotteren) telefonische werkzaamheden te gaan verrichten, waardoor situatieve arbeidsongeschiktheid is ontstaan. Onderscheid 'ziek zijn' en 'zo zijn'.
C=1,2.***

Werknemer is op 1 september 1989 bij Luytink in dienst getreden in de functie van monteur. Van jongs af aan stottert werknemer in ernstige mate. Vanwege deze handicap is werknemer door de toenmalige ondernemer en door zijn collega's steeds gevrijwaard van het voeren van telefoongesprekken. Op enig moment werd van werknemer verlangd dat hij telefonische werkzaamheden zou gaan verrichten. Werknemer heeft zich op 19 maart 2013 ziek gemeld met psychische klachten. Vervolgens is een re-integratietraject gestart. Aan werknemer is na het oordeel van de arbeidsdeskundige aangegeven dat hij op termijn weer telefonische werkzaamheden zal moeten verrichten. Thans verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel is werknemer niet ziek. Hij is zoals hij is, een man met een ernstige beperking wat betreft praten, en hij heeft zo jarenlang goed kunnen functioneren bij Luytink als monteur van brom- en snorfietsen. Het gaat mis wanneer Luytink hem vraagt zijn takenpakket uit te breiden door ook te gaan telefoneren. De opdracht om ook te gaan telefoneren levert spanning op bij werknemer waardoor hij arbeidsongeschikt uitvalt. Er is sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid. Deze wordt veroorzaakt door de opstelling van Luytink ten aanzien van het takenpakket van werknemer. Ten onrechte probeert Luytink een organisatorisch probleem – veroorzaakt door het gekrompen personeelsbestand – op te lossen over de band van arbeidsongeschiktheid, (vervolgens) werkweigering en in reactie daarop het niet langer betalen door Luytink van het loon van werknemer. Luytink had tot de conclusie moeten komen dat in de gewijzigde organisatie voor werknemer, door zijn beperking, geen plaats meer is. Vervolgens had een ontslagvergunning bij de UWV gevraagd, of een ontbinding bij de kantonrechter verzocht kunnen worden. Luytink heeft verkeerde keuzes gemaakt door niet te erkennen, zoals de arbeidsdeskundige op 26 september 2013 heeft gerapporteerd, dat het maatgevende werk van werknemer is dat wat hij jarenlang bij Luytink heeft gedaan. En daar hoort telefonisch werk in de mate die Luytink wenst, niet bij. Voorts is het advies van de bedrijfsarts niet gevolgd. Deze adviseerde als mogelijkheden onder meer de

juridische oplossing of een deskundigenoordeel. De juridische oplossing had voor de hand gelegen omdat Luytink blijft volhouden dat, vanwege organisatorische wijzigingen, werknemer ook moet gaan telefoneren. In plaats daarvan neemt Luytink afscheid van de bedrijfsarts en benadert zij een andere, kennelijk omdat Luytink het niet eens is met de adviezen van de bedrijfsarts. Maar de gebruikelijke weg is dan het vragen van een deskundigenoordeel. De arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk worden ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie die aan Luytink te verwijten is. De C-factor wordt op 1,2 gesteld. Hoewel in de gelegenheid gesteld de financiële situatie uit de doeken te doen en te motiveren dat de financiële mogelijkheden beperkt zijn, heeft Luytink dat niet gedaan. Wel wordt bepaald dat de ontslagvergoeding in vijf gelijke maandelijkse termijnen mag worden voldaan.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 17-10-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:5349

Zaaknummer: 3258298 EJ VERZ 14-160

Rechters: R.T. Terpstra

Advocaten: R. Wubs en R. Bossen

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:685 BW