

RECHTSPRAAK

Hart & Co B.V./werknemer

Het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen leidt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, waarbij wordt geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Kortere ontbindingstermijn en geen transitievergoeding.

Werknemer is sinds 2008 in dienst als productiemedewerker. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW zonder toekenning van de transitievergoeding. Aan dit verzoek legt de werkgever ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – (ernstig) verwijtbaar handelen van de werknemer, zodanig dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De motivatie van de werknemer voor zijn werk is zichtbaar afgenomen vanaf het moment dat zijn contract in april 2011 was omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. Vanaf 2012 begon dit tot problemen te leiden. Werknemer heeft verschillende officiële waarschuwingen gekregen. Vervolgens heeft hij zich ziek gemeld en is hij regelmatig afspraken niet nagekomen. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met de ziekte, zodat het opzegverbod niet aan de ontbinding in de weg staat (art. 7:671b lid 6 BW). Het verzoek is gegrond op het zonder deugdelijke grond door de werknemer niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen (e-grond). In geval van een verzoek op die grondslag moet de werkgever op grond van artikel 7:671b lid 5 BW de werknemer schriftelijk hebben aangemaand of een loonstop hebben ingesteld en een verklaring van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW overleggen. Dat heeft de werkgever gedaan. De door de werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Werknemer heeft in 2013 twee waarschuwingen gekregen, die hij respectievelijk voor ontvangst en voor gezien heeft ondertekend. Vervolgens heeft de werknemer zich begin 2014 ziek gemeld, met klachten die hij blijkens de stukken al enige jaren ondervond. Ondanks het feit dat de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en de deskundigen van het UWV allemaal consequent aangeven dat de werknemer in staat geacht moest worden met ingang van 19 februari 2015 vier uur per dag te werken en dit in een periode van 7 weken op te bouwen tot zijn contracturen, heeft werknemer dit geweigerd ook na ontvangst van het door hem zelf aangevraagde deskundigenoordeel, waarin het vorenstaande wordt bevestigd. Daarnaast heeft werknemer

na de brief van begin juni 2015 op geen enkele wijze contact gezocht met de werkgever. Werkgever stelt terecht dat werknemer weigert zijn werkzaamheden te verrichten terwijl hij hier wel toe in staat wordt geacht. Gezien het feit dat de overeenkomst ontbonden wordt in verband met verwijtbaar handelen en nalaten van de werknemer, is herplaatsing niet aan de orde. Voorts is sprake van zodanig ernstig verwijtbaar handelen dat de ontbinding tegen een eerdere datum dient te worden bepaald, met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW. De overeenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 oktober 2015. Werknemer heeft geen (tegen)verzoek ingediend of ter zitting gedaan waarin hij aanspraak heeft gemaakt op een transitievergoeding. De kantonrechter begrijpt het verzoek van de werkgever als een verzoek om een verklaring voor recht dat op grond van artikel 7:673 lid 7 BW geen transitievergoeding verschuldigd is en zal dit verzoek, gezien de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van de werknemer, toewijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:8197

Zaaknummer: 4377500 OA VERZ 15-150

Rechters: A.E. Merkus

Advocaten: E.A.Th. den Haan-van Wijk

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