

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

### ***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van meningsverschil over arbeidsduur per week. Geen billijke vergoeding.***

Werknemer is op 24 oktober 2009 in dienst getreden. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel e, althans g dan wel h BW. Ter onderbouwing daarvan heeft werkgever het volgende naar voren gebracht. Werknemer weigert vanaf 10 maart 2015 gehoor te geven aan herhaalde oproepen van werkgever voor het uitvoeren van wagenparkcontroles. Sedert die datum stelt werknemer dat hij aanspraak maakt op een dienstverband met een omvangrijker arbeidsduur (thans berekend op 27,25 uren per week) dan de 11 uren waarvoor hij wekelijks wordt opgeroepen. Het standpunt dat de arbeidsomvang 27,25 uren per week bedraagt, acht werkgever evenwel onjuist, zodat thans een patstelling is ontstaan. Werknemer wil namelijk pas weer aan het werk wanneer hem werk voor 27,25 uren per week wordt aangeboden. Anders wil hij nog slechts als zzp'er zijn diensten aanbieden, een constructie waarvoor werkgever op haar beurt niet voelt ten behoeve van de continuïteit van het te verrichten werk.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op hetgeen partijen hebben aangevoerd, gaat het in deze zaak niet zozeer om de vraag of er een redelijke grond is op basis waarvan de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden, nu beide partijen stellen dat tussen hen inmiddels een zodanig onwerkbaar arbeidsverhouding is ontstaan dat voortdurend van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van hen kan worden gevergd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De kantonrechter ziet, alles afwegende, geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever is geen sprake. Vast staat dat werknemer sedert 24 mei 2013 niet meer is opgeroepen voor de extra werkzaamheden in het kader van de bandenwisselweken en nadien uitsluitend is opgeroepen voor zijn werkzaamheden als bandencontroleur met een urenomvang van gemiddeld 11 uren per week. Ook staat vast dat werknemer sedert 24 mei 2013 geen enkele juridische actie heeft ondernomen om voor die (extra) werkzaamheden te worden opgeroepen en ook thans geen vordering, in welke vorm dan ook, heeft ingediend. Dat werkgever in die omstandigheden medio 2015 heeft vastgehouden aan een contract met een arbeidsomvang van 11 uren per week en de loon- en oproepaanspraken van werknemer op basis van een omvang van 27,25 uren per week heeft afgewezen, acht de kantonrechter niet een zodanig grovelijke veronachtzaming van zijn verplichtingen als werkgever dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen in de zin van

artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW. Werkgever zal daarom niet worden belast met de betaling van een billijke vergoeding aan werknemer. Nu partijen daaromtrent geen uitspraak hebben verzocht, zal de kantonrechter zich niet uitlaten over de krachtens artikel 7:673 lid 1 BW aan werknemer, behoudens in geval van diens ernstig verwijtbaar handelen, toekomstende transitievergoeding en de omvang daarvan.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-10-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2015:5130

**Zaaknummer:** 4435877 AR VERZ 15-19

**Rechters:** E.J. Oostdijk

**Advocaten:** B. Smid en A.Z. van Braam

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW