

RECHTSPRAAK

Stroomopwaarts MVS/werknemer

Door de tegenwerkende houding van werknemer (WSW-indicatie) is het werkgever onnodig moeilijk gemaakt voor hem een geschikte werkplek te vinden. Bovendien heeft werknemer de door werkgever gevonden werkplek geen (serieuze) kans gegeven. Ontbinding wegens verwijtbaar handelen.

Sinds 31 januari 2007 heeft werknemer een WSW-indicatie. Werknemer is op 31 december 2009 bij Stroomopwaarts in dienst getreden. Stroomopwaarts geeft uitvoering aan de Participatiewet. Op 1 februari 2014 is de groep van werknemer overgeplaatst naar Irado. Op 19 mei 2014 is er een conflict tussen werknemer en de heer D ontstaan. Op 17 september 2014 heeft Irado laten weten dat een terugkeer van werknemer niet meer mogelijk is, gezien de agressieve houding van werknemer ten opzichte van leidinggevenden en de onwelwillendheid van werknemer om het conflict als volwassen mensen te willen oplossen. Voorts is Stroomopwaarts gaan zoeken naar een andere werkplek voor werknemer. Medio oktober 2014 is een arbeidsdeskundig onderzoek gestart. Hieruit blijkt dat de huidige functie van werknemer, medewerker Groen, niet passend is. Na overleg is werknemer met de functie van algemeen medewerker op de afdeling Machinaal/Verpakken bij TBV in Vlaardingen akkoord gegaan, op voorwaarde dat Stroomopwaarts een fiets voor hem ter beschikking stelt. Werknemer is vervolgens meerdere keren te laat op het werk verschenen, heeft zonder formele toestemming twee weken verlof opgenomen en is meerdere keren niet op zijn werk verschenen. Thans verzoekt Stroomopwaarts de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op grond van andere omstandigheden. Werknemer voert gemotiveerd verweer. Bij zelfstandig tegenverzoek vordert hij betaling van achterstallig salaris vanaf 3 september 2015.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft met betrekking tot zijn tewerkstelling in een voor hem passende functie zodanig verwijtbaar gehandeld dat van Stroomopwaarts in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij dit oordeel zijn de navolgende omstandigheden betrokken. Directe aanleiding voor het zoeken naar een andere, passende, werkplek voor werknemer is het incident tussen werknemer en de heer D. Desgevraagd heeft werknemer verklaard dat hij met de heer D een conflict kreeg door de manier waarop hij door de heer D werd behandeld, dat dit conflict is gaan escaleren en dat Stroomopwaarts hem ondanks meerdere verzoeken niet heeft overgeplaatst. Werknemer verliest hierbij uit het oog dat hij hierin ook een eigen verantwoordelijkheid heeft. Het had

immers op zijn weg gelegen om ter beëindiging van het arbeidsconflict het conflict met de heer D uit te praten. Werknemer heeft echter elk gesprek met de heer D geweigerd en verzocht om overplaatsing, hetgeen er uiteindelijk in heeft geresulteerd dat een terugkeer van werknemer bij Irado niet meer door Irado werd geaccepteerd. Vervolgens is Stroomopwaarts binnen haar organisatie gaan zoeken naar een andere, voor werknemer geschikte en passende, werkplek, waarbij de FML en de rapportage van de arbeidsdeskundige terecht als uitgangspunt zijn genomen. Dat er geen geschikte werkplek was in zijn woonplaats kan Stroomopwaarts niet worden verweten. Zij had zich immers in het belang van werknemer te houden aan de resultaten van het arbeidsdeskundig onderzoek. Werknemer heeft de voor hem geschikte werkplek bij TBV in Vlaardingen uiteindelijk geen (serieuze) kans gegeven. Immers, ook nadat Stroomopwaarts hem geheel onverplicht een tweedehands fiets ter beschikking had gesteld om de afstand tussen Vlaardingen en zijn woning te overbruggen, is werknemer nauwelijks bij TBV aan het werk geweest. Hoewel van Stroomopwaarts als bijzondere werkgever mag worden verwacht dat zij zich meer dan andere werkgevers inzet voor het op de juiste werkplek plaatsen van haar werknemers, zijn de grenzen van hetgeen van Stroomopwaarts in redelijkheid mag worden verwacht ten aanzien van werknemer thans bereikt. Ditzelfde geldt voor de mate waarin een werkgever een werknemer redelijkerwijs tegemoet kan komen ten aanzien van de privéomstandigheden van de werknemer. Ondanks de door Stroomopwaarts aangedragen oplossingen, zoals de fiets en het aanbod om hem met de auto naar huis te laten brengen, heeft werknemer het door zijn tegenwerkende houding onnodig moeilijk voor Stroomopwaarts gemaakt om een geschikte werkplek voor hem te vinden. Deze gang van zaken is aan werknemer te verwijten en levert een redelijke grond op voor ontbinding. Er is in dit geval geen aanleiding om het gedrag van werknemer te kwalificeren als ernstig verwijtbaar. Weliswaar heeft werknemer zich jegens Stroomopwaarts onvoldoende welwillend opgesteld ten aanzien van de hem geboden, passende, functie in Vlaardingen en valt hem dit gedrag te verwijten, maar werknemer heeft aanvankelijk wel over tewerkstelling bij TBV te Vlaardingen willen praten en hij heeft ook enige werkzaamheden bij TBV verricht. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 3.300 toegekend. Er is geen aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen.

In de zaak van het tegenverzoek. Stroomopwaarts had voldoende reden om de salarisbetaling aan werknemer per 25 augustus 2015 stop te zetten. Het tegenverzoek wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:3163

Zaaknummer: 4712534 VZ VERZ 15-23591

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: H.L.A. Ko en R. Lageweg

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