

RECHTSPRAAK

CSU Personeel B.V./werkneemster

Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Nu werkneemster reeds enige tijd niet meer op het werk is verschenen en onbereikbaar is voor contact met werkgever is het begrijpelijk dat werkgever geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking.

Feiten

Werkneemster is in juli 2012 in dienst getreden bij CSU Personeel B.V. (hierna: CSU). Zij vervult de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. Op 23 november 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In een overleg met CSU op 29 november 2016 heeft zij vervolgens kenbaar gemaakt zich met ingang van 30 november 2016 volledig hersteld te melden. Werkneemster is hierna zonder enig bericht niet meer op het werk verschenen en telefonisch onbereikbaar gebleven voor CSU. CSU heeft werkneemster vervolgens driemaal gewaarschuwd en haar gesommeerd haar werkzaamheden te hervatten. Werkneemster is hierop niet ingegaan. Op 23 december 2016 heeft CSU de loonbetaling aan werkneemster stopgezet. CSU heeft niets meer van werkneemster vernomen. CSU verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen, dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft het verzoek niet weersproken en is niet op de zitting verschenen.

Oordeel

Opzegverbod

Werkneemster is thans mogelijk arbeidsongeschikt. Op grond van artikel 7:670a lid 1 BW is het opzegverbod bij ziekte echter niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen als bedoeld in artikel 7:660a BW weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt. Voor zover werkneemster thans inderdaad arbeidsongeschikt is, geldt naar het oordeel van de kantonrechter dat zij haar re-integratieverplichtingen ondanks herhaald schriftelijk verzoek van CSU niet is nagekomen en dat CSU de loonbetaling (mede) om die reden heeft gestaakt. Als niet weersproken staat immers vast dat werkneemster vanaf 30 november 2016 niet meer op haar werk is verschenen, dat CSU haar tevergeefs herhaaldelijk heeft uitgenodigd voor een gesprek om een toelichting te geven op haar afwezigheid en dat zij overigens ook onbereikbaar bleef voor CSU, terwijl op werkneemster in het kader van een eventuele re-

integratie de verplichting rust om contact te houden met haar werkgever en redelijke voorschriften van haar werkgever op te volgen. Indien werknemers thans arbeidsongeschikt is, is het opzegverbod bij ziekte dus komen te vervallen.

Ontbindingsverzoek

CSU meent dat de handelwijze van werknemers te kwalificeren is als zodanig verwijtbaar handelen of nalaten dat van CSU in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst nog langer laat voortduren, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. De kantonrechter volgt deze stelling niet. Hoewel het veronachtzamen van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst door de werknemer op zichzelf als verwijtbaar handelen of nalaten kan worden aangemerkt, kwalificeert de handelwijze van werknemers niet als zodanig. Vast staat weliswaar dat werknemers nalatig is gebleven haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst na te komen, maar onduidelijk is wat de reden hiervan is geweest. Aangezien medische problematiek een rol lijkt te spelen, kan naar het oordeel van de kantonrechter niet gezegd worden dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door werknemers. Het subsidiaire beroep van CSU op artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW slaagt wel. Het is begrijpelijk dat CSU als gevolg van de handelwijze van werknemers geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking en het moet er dan ook voor worden gehouden dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst met werknemers niet van haar kan worden gevergd. Nu sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, ligt herplaatsing van werknemers niet in de rede.

Conclusie

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek toe op de g-grond en ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 5 mei 2017. CSU wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:1563

Zaaknummer: 5664600 \ HA VERZ 17-8

Rechters: W.F. Boele

Advocaten: R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:670a BW en 7:671b BW