

RECHTSPRAAK

Stichting Werkprojecten Oldenzaal/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Het structureel niet nakomen van de meest basale regels die verband houden met een arbeidsovereenkomst, levert eerder een e- of een d-grond op. Ontbindingsverzoek gestoeld op de g-grond, maar van verstoorde arbeidsverhouding is niet gebleken.

Feiten

Werknemer is in juli 2013 in dienst getreden bij Stichting Werkprojecten Oldenzaal (hierna: SWO). De laatste functie die werknemer vervulde is die van medewerker Montage. SWO verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Aan dit verzoek legt SWO ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – het regelmatig niet nakomen van de meest elementaire verplichtingen die een werknemer heeft, namelijk onder meer tijdig komen op het werk, tijdig ziekte melden en controlevoorschriften naleven. SWO stelt werknemer zeer vaak te hebben aangesproken op zijn gedrag en formele waarschuwingen te hebben gegeven. Een en ander heeft geleid tot een inmiddels verstoorde arbeidsrelatie, aldus SWO. Werknemer verzoekt te bepalen dat het salaris dat in 2016 is opgeschort wegens het niet-nakomen van controlevoorschriften alsnog door SWO aan werknemer dient te worden betaald.

Oordeel

Ontbindingsverzoek

SWO voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in de tussen partijen verstoorde arbeidsrelatie. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door SWO in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Uit de gespreksverslagen en brieven zoals door SWO in het geding gebracht komt een beeld naar voren van een werknemer die verwijtbaar handelt dan wel disfunctioneert door, ondanks een veelheid aan waarschuwingen niet op tijd op zijn werk te verschijnen en controle- en verzuimregels structureel niet na te leven. Daarbij speelt dat werknemer mede door privéomstandigheden veel stress ervaart en zijn stressbestendigheid te wensen over lijkt te laten. Daarbij mag niet uit het oog verloren worden dat het hier een werknemer betreft die in een beschermende omgeving

werkzaamheden verricht. Dat neemt niet weg dat ook van een werknemer in die situatie verwacht mag worden dat hij de meest basale regels die verband houden met een arbeidsovereenkomst nakomt. Werknemer doet dat structureel niet. Dat dit tot een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie heeft geleid is niet gebleken. De gestelde feiten leveren geen g-grond op maar veeleer een e-grond (verwijtbaar handelen) of wellicht een d-grond (disfunctioneren). Nu verwijtbaarheid noch disfunctioneren is gesteld en van een ernstig en duurzaam verstoorde relatie niet is gebleken zal het ontbindingsverzoek worden afgewezen.

Achterstallig salaris

Opschorting (art. 7:629 lid 6 BW) wegens niet-nakoming van onder meer controle- of verzuimvoorschriften betreft een tijdelijk drukmiddel dat pas kan worden toegepast als dat op grond van lid 7 van genoemd artikel aan de werknemer is aangezegd en waaraan een eind komt op het moment dat de werknemer alsnog aan de controle- en verzuimvoorschriften voldoet. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de loonopschorting per 26 september 2016 niet is aangezegd en derhalve niet rechtsgeldig is. Hij stelt voorts bereid te zijn die voorschriften alsnog na te komen. Ter zake wordt als volgt overwogen. Bij brief van 23 september 2016 heeft SWO werknemer laten weten dat, omdat hij niet aan de eerdere oproep om in het kader van zijn verzuim contact op te nemen gehoor heeft gegeven, twee dagen salaris zullen worden ingehouden. Dat kan niet als een tijdige aanzegging tot opschorting als bedoeld in artikel 7:629 lid 7 BW worden aangemerkt. Het betreft een looninhouding achteraf. Bij brief van 27 september 2016 heeft SWO het 'loon wederom opgeschort' omdat werknemer op 26 september 2016 zonder tegenbericht niet is verschenen. Hetzelfde geldt voor de opschorting, aangezegd bij brief van 5 oktober 2016, maar wegens het niet-nakomen van een daarvoor gelegen verplichting. SWO doet het structureel fout door achteraf loon in te houden in plaats van vooraf loonopschorting aan te kondigen. Van een tijdige rechtsgeldige aanzegging vooraf is niet gebleken. Dat betekent dat, voor zover het loon over september 2016 niet is betaald dan wel is verrekend met oktober, SWO dat loon alsnog dient te betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:1629

Zaaknummer: 5700884 \ EJ VERZ 17-41

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.G. Otte en M. van Leussen

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW