

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Structureel te laat dan wel niet op het werk verschijnen rechtvaardigt ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Transitievergoeding afgewezen wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2015 in dienst getreden bij werkgever X (hierna: X) in de functie van hovenier en werd van meet af aan enkel aan derden uitgeleend. X treedt in dit verband enkel als intermediair op en draagt zorg voor de verloning van werknemer. In de periode van 1 januari 2015 tot 31 maart 2016 is werknemer door Grondverzet ingeleend. Grondverzet heeft aangegeven tevreden te zijn met de wijze waarop werknemer zijn taken uitvoert, maar het evenwel onacceptabel te vinden dat hij structureel te laat komt. Werknemer is als gevolg van het geen gehoor geven aan meerdere verzoeken om op tijd te verschijnen weggestuurd. Vervolgens is werknemer in de periode van april 2016 tot oktober 2016 ingeleend door hoveniersbedrijf BMM. Op 17 oktober 2016 is werknemer ook door de directeur van BMM weggestuurd wegens structureel te laat komen. Daarnaast geeft de directeur van BMM aan dat werknemer meerdere malen zelfs niet is komen opdagen, terwijl hij wel stond ingeroosterd. Werknemer is thans arbeidsongeschikt. Partijen hebben een mediationtraject gestart, maar dit traject is zonder succes beëindigd. X verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding te ontbinden. Werknemer verzoekt een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Opzegverbod

Naar het oordeel van de kantonrechter houdt de thans voortdurende ziekte van werknemer geen verband met het ontbindingsverzoek van X. De verstoring is met name gelegen in de handelwijze van werknemer voorafgaand aan oktober 2016 en houdt sterk verband met het stelselmatig te laat komen of niet op het werk verschijnen bij de inleners. De kantonrechter komt derhalve toe aan de inhoudelijke beoordeling van het ontbindingsverzoek.

Verstoorde arbeidsverhouding/transitievergoeding en billijke vergoeding

Werknemer heeft op zitting bevestigd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat de kans op succesvolle re-integratie bij X nihil is. Naar het oordeel van de kantonrechter staat de verstoorde arbeidsverhouding hiermee vast. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat

X geen transitievergoeding is verschuldigd, omdat in het onderhavige geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. In dit verband wordt doorslaggevende betekenis toegekend aan zowel de verklaringen van Grondverzet en BMM als de verklaringen van X. Al deze verklaringen wijzen er namelijk op dat werknemer met grote regelmaat te laat dan wel niet op het werk verscheen, dat hij met grote regelmaat op zijn gedrag is gewezen en dat hij zijn gedrag op dit punt niet heeft verbeterd. Nu ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van X, komt werknemer evenmin een billijke vergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:1817

Zaaknummer: 6528807 AZ VERZ 17-159

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: S.L. Emons en B.M.M. Custers

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW