

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhouding en andere omstandigheden. Verzoek is afgewezen. Geen ernstige verwijtbaarheid. Arbeidsverhouding wel verstoord, maar niet onherstelbaar.

Feiten

Werknemer is sinds 20 juni 1997 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster, laatstelijk als halmedewerker. Naast zijn werkzaamheden voor werkgeefster exploiteert werknemer een wormenkwekerij. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen, primair op grond van ernstig verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Meer subsidiair verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h-grond.

Oordeel

Tussen partijen is vanaf 2016 tot heden gepraat over het aantal uren dat werknemer werkt/zou moeten werken. Sinds de laatste wijziging dient werknemer met ingang van 1 juni 2017 minimaal 40 uur per maand bij werkgeefster te werken. Uit de door partijen overgelegde producties is af te leiden dat deze 40 uur per maand ook wordt gehaald door werknemer. Het niet halen van de overeengekomen uren kan dan ook thans niet aan een grond voor ontbinding bijdragen. Dat werknemer zich op 16 februari 2018 ten onrechte ziek zou hebben gemeld is door werkgever weliswaar gesuggereerd, maar niet onderbouwd. Op 12 januari 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld, terwijl hij – ten tijde van een telefonische controle door werkgever – niet thuis zou zijn, maar op zijn wormenkwekerij. De enkele aanwezigheid op zijn bedrijf hoeft echter niet aan een terechte ziekmelding in de weg te staan. Het is ook niet aan werkgever om te beoordelen of werknemer ziek is, maar aan de bedrijfsarts. Onterechte ziekmeldingen zijn daarom niet vast komen te staan en kunnen dus ook niet aan een ontbindingsgrond bijdragen. Werkgeefster stelt dat zij werknemer graag iedere week in de nacht van zondag op maandag wil inzetten vanaf ongeveer 01.00 uur en dat hij daartoe niet bereid is. Werknemer heeft dit echter gemotiveerd betwist. Werkgeefster heeft niets overgelegd waaruit blijkt dat werknemer meerdere keren aan een oproep om te komen werken geen gehoor heeft gegeven. Ook die stelling kan dus niet bijdragen aan het bestaan van een ontbindingsgrond. Werkgeefster heeft voorts gesteld dat werknemer meermalen heeft

geweigerd redelijke opdrachten uit te voeren. Tussen partijen bestond en bestaat onenigheid over de vraag of van werknemer kon worden verlangd dat hij sorteerwerkzaamheden verricht. Die onenigheid is begrijpelijk. Enerzijds sluit de functieomschrijving deze werkzaamheden immers niet zonder meer uit, anderzijds staat vast dat werknemer jarenlang werkzaamheden als heftruckchauffeur verricht en dat sorteerwerkzaamheden tot voor kort waren voorbehouden aan andere collega's. In het licht van het voorgaande is het weliswaar onverstandig van werknemer geweest om de hem opgedragen werkzaamheden te weigeren en naar huis te gaan, maar kan niet worden gezegd dat hij daarmee zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat dit een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer (de e-grond). De kantonrechter is van oordeel dat het duidelijk is dat de verhouding tussen partijen vertroebeld is, maar dit betekent niet dat sprake is van 'een zodanig verstoorde arbeidsverhouding'. Voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is vereist dat de arbeidsverhouding duurzaam en ernstig verstoord is. Er zijn echter geen constructieve pogingen ondernomen door werkgeefster om tot verbetering van de situatie te komen. Gelet op het lange (vanaf 1997) dienstverband van werknemer, had van werkgeefster verwacht mogen worden dat zij een reële poging onderneemt om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en de geschilpunten weg te nemen. In ieder geval kan op dit moment niet worden geoordeeld dat de verstoring dermate ernstig en duurzaam is dat herstel van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk zou zijn. Gelet op het vorengaande kan het ontbindingsverzoek evenmin op de g-grond worden toegewezen. De feiten en omstandigheden die werkgeefster voor haar beroep op deze h-grond aanvoert, zijn dezelfde als die zij met betrekking tot de twee hiervoor besproken grondslagen heeft aangevoerd. Er is bijgevolg geen sprake van 'andere omstandigheden', maar van een 'reparatie' dan wel 'bij elkaar vegen'. De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan alleen daarom al niet op deze h-grond worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:2763

Zaaknummer: 6665985 / LE VERZ 18-24

Rechters: R.P.P. Hoekstra

Advocaten: M.H. van Daal

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 8 BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671 lid 8 sub b BW, 7:669 lid 1 BW, 7:670 BW en 7:671b lid 2 BW