

RECHTSPRAAK

## Power Internet B.V./werkneemster

***Directeur wil ex ontslaan op g- dan wel h-grond. Zijn verzoek bevat echter amper feiten en omstandigheden die het ontslag rechtvaardigen. Omdat hij verstek laat gaan, wordt grotendeels uitgegaan van de verklaringen van werkneemster. Flinke dwangsom op wedertewerkstelling omdat werkneemster er anders waarschijnlijk 'niet in komt'.***

### *Feiten*

Tot 1 juni 2015 heeft werkneemster een affectieve relatie met de directeur van werkgeefster. Samen hebben zij ook een dochtertje. Werkneemster wordt met ingang van april 2016 vrijgesteld van werkzaamheden, maar wordt vervolgens na een brief van haar gemachtigde weer tot haar werk toegelaten. In de periode december 2016 tot eind mei 2018 verricht werkneemster weer werkzaamheden voor werkgeefster. Eind mei 2018 wordt werkneemster andermaal vrijgesteld van haar werkzaamheden. Werkgeefster dient vervolgens een ontbindingsverzoek in op de g- en subsidiair h-grond. Volgens werkgeefster leidt de aanwezigheid van werkneemster tot spanningen op de werkvloer. Daarbij zou geen werk meer voorhanden zijn. Werkgeefster dient als tegenverzoek een verzoek tot wedertewerkstelling in.

### *Oordeel*

#### *Ontbindingsverzoek*

De kantonrechter begint met een herhaling van de bewijsregels ex de Mediant-uitspraak. Nu werkgeefster slechts summier feiten en omstandigheden heeft gesteld en werkneemster deze gemotiveerd heeft betwist, zonder dat werkgeefster daarop heeft gereageerd (zij was ook niet bij alle zittingen aanwezig), gaat de kantonrechter grotendeels uit van de verklaringen van werkneemster. Vast is komen te staan dat werkneemster na de beëindiging van de relatie in juni 2015 nog tot april 2016 bij werkgeefster is blijven werken. Ook is vast komen te staan dat werkneemster vervolgens in de periode december 2016 tot eind mei 2018 bij werkgeefster heeft gewerkt. Kennelijk was de arbeidsverhouding in die lange periode niet zo slecht dat van werkgeefster niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Aan die laatste periode is een einde gekomen doordat werkgeefster werkneemster (andermaal) op non-actief heeft gesteld. Werkgeefster heeft werkneemster op 31 mei 2018 als volgt bericht: 'Het is niet aan jou om te bepalen of jij wel of niet naar het werk komt. Uit je mail blijkt ook wel dat jij gewoon maar doet waar jij zin in hebt. Voor de laatste keer er is geen werk.' Er zou

ook toestemming aan het UWV zijn gevraagd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op bedrijfseconomische gronden. De vrijstelling van werk houdt dus geen verband met de gestelde verstoorde arbeidsverhouding maar met de omstandigheid dat er onvoldoende werk zou zijn. In redelijkheid kan niet worden geoordeeld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook zal de arbeidsovereenkomst niet ontbonden worden op de h-grond. Werkgeefster heeft immers geen andere feiten of omstandigheden gesteld dan die ter onderbouwing van de g-grond al zijn gesteld. De h-grond kan niet worden gebruikt voor het repareren van een op een van de andere gronden onvoldoende onderbouwd ontslag. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgeefster afwijst.

#### *Verzoek tot wedertewerkstelling*

Bij schorsing en op non-actiefstelling wordt aan de werknemer een verbod opgelegd de werkzaamheden te verrichten. De rechtmatigheid ervan wordt getoetst aan de beginselen van goed werkgeverschap. Daarbij geldt dat het recht op (weder)tewerkstelling van de werknemer slechts moet wijken indien de werkgever aannemelijk maakt dat hij een redelijke grond heeft voor de op non-actiefstelling, afgezet tegen het belang van de werknemer. Werkgeefster heeft op geen enkele wijze onderbouwd dat onvoldoende werk voorhanden is. De enkele stelling dat er geen werk meer is en dat een aanvraag voor toestemming bij het UWV is gedaan, is onvoldoende, temeer omdat werkneemster betwist dat er geen werk meer is. Dat betekent dat niet aannemelijk is gemaakt dat er een goede reden is om werkneemster op non-actief te stellen en dat het verzoek van werkneemster moet worden toegewezen. De kantonrechter verbindt aan de veroordeling tot wedertewerkstelling een dwangsom omdat werkgeefster meerdere malen heeft verklaard dat werkneemster 'er niet in komt'.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 28-06-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2018:5379

**Zaaknummer:** 5402776

**Rechters:** W.A. Swildens

**Advocaten:** H.G.R. Meulmeester en E.A.T. den Haan-van Wijk

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW