

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

***Ontbindingsverzoek werkgever toegewezen wegens een verstoorde arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer door een geschil omtrent een vast contract. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Verzoek van werknemer om billijke vergoeding afgewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 20 oktober 2008 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als meubelmaker/monteur in dienst getreden van werkgever op basis van een min/max-contract. Deze arbeidsovereenkomst is per 1 juni 2013 met wederzijds goedvinden geëindigd en daarvoor in de plaats is een arbeidsovereenkomst op basis van 0 uren gesloten. Vervolgens is per 1 juli 2015 tussen partijen weer een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten voor minimaal 90 en maximaal 170 uur per maand. Per 1 februari 2017 heeft werkgever aangegeven dat de bedrijfseconomische situatie nog te onzeker was om hem een (standaard) 40-urige werkweek en daarop afgestemde arbeidsovereenkomst aan te kunnen bieden. Op 13 juni 2017 heeft werknemer er bij werkgever op aangedrongen hem een vast contract voor 40 uur per week aan te bieden. Daarover is tussen werknemer, de directeur van werkgever en X een ruzie ontstaan. Op 27 oktober 2017 is er op het werk opnieuw een ruzie geweest tussen werknemer en werkgever, waarna werknemer zich ziek heeft gemeld. In zijn laatste rapport naar aanleiding van het spreekuurcontact op 3 juli 2018 heeft de bedrijfsarts geadviseerd de arbeidsongeschiktheid van werknemer af te sluiten per 1 september 2018. In verband daarmee heeft werkgever werknemer opgeroepen om op maandag 3 september 2018 zijn werkzaamheden te hervatten. Werknemer is op 3 september 2018 niet op het werk verschenen. Dezelfde dag heeft de gemachtigde van werkgever hem bericht dat werkgever de loonbetaling staakt en gestaakt houdt tot het moment dat hij zich alsnog meldt voor hervatting van zijn werkzaamheden. Werknemer heeft een deskundigenoordeel bij het UWV gevraagd. Werkgever verzoekt de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding zonder toekenning van een vergoeding en zonder inachtneming van de opzegtermijn.

### *Oordeel*

De door werkgever opgesomde feiten en omstandigheden leveren een toereikende

onderbouwing op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, maar daarnaast (en eerst) niet ook nog op de e-grond. Het geschil tussen partijen is ontstaan toen werknemer herhaaldelijk om een vast contract voor 40 uur per week vroeg. Dat is na zo lange tijd geen opzienbarend verzoek van een werknemer die (meer) bestaanszekerheid nastreeft. Hoewel werkgever het verzoek van werknemer niet honoreerde, vroeg hij hem wel om zich buiten de grenzen van het flexibele contract in te spannen om meer te komen werken. Dat heeft onvrede veroorzaakt bij werknemer. Kennelijk heeft werknemer dat alles niet goed kunnen verkroppen en heeft hij zich in gekrenkte toestand ziek gemeld bij het eerstvolgende conflict met werkgever. Het valt niet in te zien wat daaraan verwijtbaar is. Dat werknemer vervolgens gedurende zijn arbeidsongeschiktheid niet zou hebben meegewerkt aan re-integratie is een verwijt dat feitelijke grondslag mist. Het staat immers vast dat werknemer de bedrijfsarts, de psycholoog en de mediator niet heeft gemeden of heeft tegengewerkt. Dat hun inspanningen niet tot een tastbaar resultaat hebben geleid is iets anders. Garanties daarop kan en mag werkgever niet verlangen. Evenmin kan werknemer worden tegengeworpen dat hij niet heeft ingestemd met de voorstellen van werkgever om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzet zich niet tegen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Er is sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voor de vordering van achterstallig salaris wenst de kantonrechter te beschikken over het deskundigenoordeel van het UWV. Aan werknemer zal een termijn worden gegeven om dat oordeel in het geding te brengen. Werknemer mag daarbij dan nog in een akte dat oordeel inhoudelijk bespreken, waarna werkgever voor datzelfde doel nog een antwoordakte mag nemen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Weliswaar heeft werknemer gesteld dat hij als gevolg van het wangedrag van de directeur – bestaande uit intimideren, schreeuwen, uitschelden en fysieke bedreiging – van werkgever arbeidsongeschikt is geworden, maar verder dan deze kwalificaties is werknemer niet gekomen. Werknemer heeft onvoldoende gesteld om tot bewijslevering te kunnen toegelaten.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 01-11-2018

**Zaaknummer:** 7217427 \ HA VERZ 18-96