

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding op grond van de g-grond afgewezen. Wel sprake van een verstoring in de arbeidsrelatie maar deze is niet ernstig en duurzaam.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2016 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) werkgever, in de functie van machine operator/loods medewerker. Sinds 1 december 2017 vervult hij de functie van teamleider productie. Werknemer heeft zich op 9 mei 2018 ziek gemeld vanwege spanningsklachten als gevolg van strubbelingen met zijn (toenmalig) leidinggevende. Op 7 augustus 2018 heeft een gesprek in bijzijn van een mediator plaatsgevonden. Vervolgens is de re-integratie voortgezet. Per 10 september 2018 heeft werknemer zijn werkzaamheden volledig hervat. Op 27 september 2018 heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat zijn functie van teamleider productie per 1 oktober 2018 zou komen te vervallen. Werkgever heeft werknemer de keuze geboden tussen herplaatsing in de functie van sorteerder of beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 1 oktober 2018 is werknemer zonder kennisgeving aan werkgever op het werk verschenen en is hij werk aan de sorteertafel gaan uitvoeren. Nadat werkgever hem hierop aansprak, heeft werknemer zich ziek gemeld. Diezelfde dag heeft werknemer de bedrijfsarts bezocht. De bedrijfsarts schrijft onder meer dat werknemer klachten ervaart die samenhangen met verstoorde arbeidsverhoudingen. Op 8 oktober 2018 heeft werkgever werknemer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding tot nader orde vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst primair te ontbinden op grond de g-grond en subsidiair op de e-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is van een verstoorde arbeidsrelatie in de zin van de g-grond geen sprake. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemer zich herhaaldelijk niet aan afspraken heeft gehouden en dat hierdoor een ernstige verstoring van de arbeidsrelatie is ontstaan. Werknemer heeft in dit verband gesteld dat hij zich niet heeft ziek gemeld vanwege problemen op de werkvloer maar vanwege hoofdpijn en nekklachten. Ter zitting heeft werkgever naar voren gebracht dat werknemer zich nog tweemaal niet aan de re-integratieafspraken heeft gehouden. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende gebleken dat deze voorvallen met betrekking tot de re-integratie tot een verstoring van de arbeidsrelatie hebben geleid. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever werknemer heeft aangesproken op zijn gedragingen, laat staan dat hier sancties aan zijn verbonden. Werkgever

stelt verder dat de opmerking van werknemer over het inschakelen van Radar heeft geleid tot een vertrouwensbreuk. Dit blijkt echter niet uit de opstelling van werkgever nadien. Weliswaar heeft hij diezelfde dag werknemer verzocht zijn toegangstag in te leveren en hem vrijgesteld van werk, maar daarbij is niet gezegd dat het hem vanwege zijn opmerking verboden was om op het werk te komen. Werknemer werd ook nog steeds de keuze geboden deze functie van sorteerder te aanvaarden. Werknemer heeft verder gemotiveerd weersproken dat hij zich heimelijk toegang tot de werkvloer heeft verschaft. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever hem heeft verboden op het werk te komen. Werkgever stelt verder dat tussen partijen een impasse is ontstaan doordat werknemer de aangeboden functie van sorteerder niet heeft aanvaard en niet akkoord is gegaan met de gedane voorstellen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Onvoldoende aannemelijk is dat deze impasse niet kon of kan worden opgelost. Werknemer heeft aangegeven dat hij de aangeboden functie niet definitief heeft geweigerd, maar nog steeds in afwachting is van een onderbouwing van de noodzaak tot het verval van zijn functie en van de passendheid van de functie van sorteerder. Niet gesteld of gebleken is dat partijen conform het advies van de bedrijfsarts met elkaar in gesprek zijn gegaan om tot een oplossing te komen. Duidelijk is dat tussen partijen een bepaalde verstoring is ontstaan, maar het is onvoldoende aannemelijk dat deze verstoring ernstig en duurzaam is. Het had op de weg van werkgever gelegen zich (meer) in te spannen de verstoring op te lossen. De subsidiaire vordering van werkgever zal ook worden afgewezen. Werkgever heeft deze grond onderbouwd met dezelfde feiten en omstandigheden als aangevoerd onder de grond. Deze feiten en omstandigheden leveren geen verwijtbaar handelen op.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:1488

Zaaknummer: 7326481

Rechters: R. Boskma en R. Kruisdijk

Advocaten: K. Hellinga en A.C.C. ten Hoor

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:67o BW en artikel 7:671b lid 1 sub a BW