

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Nu zowel werkgever als werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht, is de conclusie dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding gerechtvaardigd. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2018 in dienst getreden bij werkgever in de functie van senior WordPress Specialist. Werknemer heeft zich op 5 maart 2019 ziek gemeld. Op 14 maart 2019 heeft de arbodienst een huisbezoek afgelegd. Werknemer was op dat moment niet thuis. Op 17 maart 2019 heeft werknemer laten weten de volgende dag weer te komen werken. Op 18 maart 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever, waarin aan werknemer een vaststellingsovereenkomst is voorgelegd. Op 22 maart 2019 is werknemer schriftelijk gewaarschuwd dat hij op het werk dient te verschijnen. Daarop heeft werknemer zich ziek gemeld. In een gesprek met de arbodienst heeft werknemer aangegeven dat sprake is van een arbeidsconflict. Werkgever verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, d- dan wel g-grond. Werknemer heeft eveneens een ontbindingsverzoek ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat van verwijtbaar handelen van werknemer geen sprake is. Dat werknemer wellicht niet functioneerde zoals werkgever van hem op basis van zijn functie en arbeidsverleden verwachtte, levert zonder bijkomende omstandigheden geen verwijtbaar handelen op. Ook de door werkgever gestelde 'werkweigering' leidt niet tot de conclusie dat sprake is van een voldragen e-grond. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij arbeidsongeschikt is. Indien de stelling van werkgever wordt gevolgd dat sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsconflict en niet van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, heeft dat weliswaar gevolgen voor de verschuldigdheid van het loon, maar dat maakt niet dat het niet werken als verwijtbaar handelen moet worden gekwalificeerd. Ook de d-grond is niet voldragen. Werknemer is niet in kennis gesteld van het disfunctioneren en hij is niet in voldoende mate in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter is wel van oordeel dat werkgever voldoende heeft gemotiveerd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Daaraan doet niet af dat de omstandigheden die in het kader van de e- en d-grond zijn aangevoerd, wel een rol hebben gespeeld in de aanloop naar de uiteindelijke verstoring. Evenmin doet daaraan af dat werkgever mogelijk een verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan of voortbestaan

van de verstoring. Van belang is dat werknemer zelf heeft aangegeven niet meer te kunnen werken en zelfs arbeidsongeschikt te zijn als gevolg van de huidige situatie. Werknemer heeft zelfs een (voorwaardelijk) zelfstandig tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Dat kan niet anders geïnterpreteerd worden dan dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing is, gelet op de beperkte omvang van het bedrijf van werkgever, niet aan de orde, zodat de ontbinding op deze grond wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:5170

Zaaknummer: 7747691 VZ VERZ 19-9574

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: G. Bloem en G.C. Haulussy

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW