

## RECHTSPRAAK

***Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst e-grond of g-grond afgewezen. Geen sprake van herhaaldelijke werkweigering van werknemer.****Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2023 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster maakt deel uit van onderneming 3, die in 2019 is overgenomen door onderneming 4. Na deze overname kreeg werknemer extra verantwoordelijkheden. Op donderdag 12 oktober 2023 heeft er een discussie plaatsgevonden met werknemer via WhatsApp en in een telefoongesprek, over werkzaamheden die voor de volgende dag verricht moesten worden. Op vrijdag 13 oktober 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft werknemer daarop laten weten dat zij de ziekmelding niet accepteert en dat zij met werknemer in gesprek wil over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is hierop niet ingegaan. De bedrijfsarts heeft in zijn adviezen van 23 oktober 2023 en 24 november 2023 geconcludeerd dat werknemer niet belastbaar is voor werk en dat sprake is van een verstoring van de arbeidsrelatie. Omdat werkgeefster het loon vanaf 16 oktober 2023 niet meer had betaald en ook na aanmaningen daartoe niet bereid was het loon te betalen, heeft werknemer werkgeefster gedagvaard in kort geding om het loon door te betalen. In het kortgedingvonnis van 11 december 2023 is de vordering van werknemer toegewezen. Werkgeefster verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond of de e-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft gesteld dat werknemer (herhaaldelijk) zonder goede grond heeft geweigerd de werkzaamheden die tot zijn functie behoren te verrichten. Werkgeefster heeft gesteld dat een werknemer die 'telkens iets niet doet', zich uiteindelijk wel schuldig maakt aan werkweigering. De kantonrechter begrijpt deze stelling zo dat daarvan dan sprake kan zijn bij herhaling van een soort impliciete weigering. Dat daarvan sprake is geweest, volgt de kantonrechter niet, reeds gelet op de hoge werkdruk waarvan werknemer melding heeft gemaakt. Dat er bij werkgeefster een hoge werkdruk was, heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt aan de hand van de WhatsApp-correspondentie, waaruit blijkt dat hij nog tot 's avonds laat bezig was met werken voor werkgeefster. Er is daarom geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Er is ook geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 01-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:979

**Zaaknummer:** 10825046 \ UE VERZ 23-386

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** A.C. Hansen en R.J. Verweij

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