

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft onterecht geweigerd zijn werk te hervatten in nieuw aangewezen functie. Werknemer heeft geen recht op (schade)vergoeding.*Feiten*

Werknemer is werkzaam bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid (hierna: het ministerie), onder meer als bewaarder bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI). Vanaf 1 juli 2011 is hij gedetacheerd bij verschillende onderdelen van het ministerie. De laatste detachering is op 5 november 2015 voortijdig beëindigd waarna werknemer is teruggekeerd bij DJI. Op 12 december 2017 heeft werknemer strafontslag gekregen omdat zijn cv volgens DJI onjuiste gegevens bevatte. Op 7 juni 2019 heeft de rechtbank Rotterdam dat strafontslag vernietigd. De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft die beslissing bevestigd op 24 september 2020, en overwoog onder meer dat DJI werknemer binnen drie maanden moet herplaatsen. Desondanks is het na 7 juni 2019 niet gelukt om een herplaatsingsgesprek te voeren. Werknemer heeft beroep aangetekend tegen het niet tijdig nemen van een nieuwe beslissing op bezwaar. De CRvB heeft het beroep gegrond verklaard bij beslissing van 27 januari 2022. Daarin is de minister opgedragen binnen twee maanden een nieuwe beslissing op het bezwaar te nemen. Hierna is het ondanks verschillende pogingen niet gelukt om tot een gesprek over een nieuwe functie te komen. Bij plaatsingsbesluit van 1 april 2022 is werknemer in de functie coördinerend beleidsmedewerker bij de directie P&O geplaatst. De CRvB heeft op 23 februari 2023 een door werknemer ingesteld beroep tegen het plaatsingsbesluit ongegrond verklaard, omdat de minister in redelijkheid tot de plaatsing heeft kunnen besluiten. Vervolgens is werknemer in de periode van maart tot en met augustus 2023 diverse keren door onder meer zijn leidinggevende opgeroepen te verschijnen op het werk om te praten over de inrichting van de dienstbetrekking, waarbij onder andere mediation is voorgesteld. Werknemer heeft wel uitgebreid gereageerd op de oproepen, maar hij heeft zich nooit gemeld. Dit heeft geleid tot een e-mail van de S-G van 6 oktober 2023 waarin een loonstop wordt aangekondigd zolang werknemer weigert in gesprek te gaan over werkhervatting. Daarnaast wordt dit ontbindingsverzoek aangekondigd. De staat verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens primair (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond), subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en uiterst subsidiair een combinatie van omstandigheden (i-grond). Werknemer verzoekt op zijn beurt om rehabilitatie en schadevergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Met de uitspraak van de CRvB van 23 februari 2023 is het plaatsingsbesluit van 1 april 2022 komen vast te staan. Werknemer heeft vervolgens op geen enkel moment gehoor gegeven aan oproepen om zich te melden op zijn werk en evenmin is hij ingegaan op concrete voorstellen om in gesprek te gaan over zijn terugkeer in de nieuwe functie. Vastgesteld wordt dat hij daarvoor geen gegronde reden had. Al zijn bezwaren en klachten tegen een terugkeer en de voorwaarden die hij daaraan verbond, wat daarvan verder ook zij, maken niet dat van hem in redelijkheid niet kon worden verwacht dat hij zich in ieder geval zou melden. Zijn aanhoudende weigering op het werk te verschijnen, levert een zodanige veronachtzaming van zijn verplichtingen als werknemer op dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid. De arbeidsovereenkomst eindigt per direct. Daarbij is geen rekening gehouden met de opzegtermijn en de duur van de procedure omdat sprake is van ernstige verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Daarom hoeft de staat ook geen transitievergoeding te betalen. Een billijke vergoeding is evenmin aan de orde. Die kan namelijk alleen worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen. Anders dan werknemer stelt, is niet vast komen te staan dat de staat toerekenbaar tekort is geschoten in zijn verplichtingen als werkgever of ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Voorts zijn de verzoeken die gaan over schadevergoeding onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6907

Zaaknummer: 11083573 VZ VERZ 24-4600

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: J.B.B. Heinen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW