

RECHTSPRAAK

Werknemer schendt herhaaldelijk werkinstructies. Werkgever verzoekt om ontbinding op de e-grond. Verzoek wordt toegewezen. Omdat gedrag zelfs als ernstig verwijtbaar kwalificeert, is werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.*Feiten*

Werknemer is sinds 2 april 2012 in dienst bij de PronkGroep, eerst bij Bevico B.V. en vanaf 1 februari 2020 bij Onnink B.V. (hierna: 'Onnink'), waar hij werkt als cv-monteur. Zijn salaris bedraagt € 3.061,92 bruto per maand, en de Cao Metaal en Techniek is van toepassing. Onnink hanteert een checklist uit het CO Vakmanschap Protocol. Werknemer heeft meerdere waarschuwingen gekregen voor het niet naleven van werkinstructies, waaronder twee officiële waarschuwingen op 12 mei en 11 september 2023. In de laatste waarschuwing werd aangegeven dat een derde officiële waarschuwing zou leiden tot ontslag op staande voet. Op 9 september 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts gaf in rapportages van 15 oktober en 29 november 2024 aan dat werkhervatting nog niet aan de orde was. Op 13 december 2024 vond een gesprek plaats naar aanleiding van nieuwe incidenten. Onnink verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat werknemer, ondanks herhaalde waarschuwingen, werkinstructies heeft genegeerd en gevaarlijke situaties heeft veroorzaakt. Werknemer is het hier niet mee eens en stelt dat het verzoek verband houdt met zijn arbeidsongeschiktheid en dat er geen redelijke grond voor ontbinding is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsongeschiktheid van werknemer staat hier niet aan in de weg, omdat het verzoek geen verband houdt met zijn ziekte. Werknemer heeft herhaaldelijk werkinstructies en veiligheidsvoorschriften niet nageleefd, ondanks eerdere officiële waarschuwingen. Dit heeft potentieel levensgevaarlijke situaties veroorzaakt. Het gedrag van werknemer kwalificeert als verwijtbaar handelen, zodat voldoende grond bestaat voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het gedrag van werknemer is bovendien aan te merken als ernstig verwijtbaar. Dat hij veel taken correct heeft uitgevoerd, verandert dit niet, aangezien hij in enkele gevallen ernstige fouten maakte die gevaar opleverden. Vanwege het verwijtbare handelen is herplaatsing niet aan de orde. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 maart 2025, zonder inachtneming van de opzegtermijn. Werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding of billijke vergoeding, omdat de ontbinding het gevolg is van zijn eigen ernstig verwijtbare handelen en

er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Werknemer moet de proceskosten van € 1.079 betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3003

Zaaknummer: 11461563 HA VZ 24-98

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: L. Smit en R. Craenen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW