

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Onvoldoende komen vast te staan dat werknemer zich als stoorzender zou hebben gedragen en collega's zou hebben betrokken bij handel in vuurwerk. Werkgever voldoet onvoldoende aan re-integratieverplichtingen. Ontbinding onder toekenning vergoeding met C=1,5.

Werknemer is op 1 september 2010 bij werkgever in dienst getreden als shoveldrijver. Op 3 januari 2013 heeft tussen werkgever en werknemer een gesprek plaatsgevonden omdat werkgever bekend werd dat werknemer verdacht werd van een strafbaar feit, gerelateerd aan vuurwerk. Werkgever en werknemer spraken af dat werknemer werkgever van de ontwikkelingen op dit vlak op de hoogte zou houden. In april 2014 wordt werknemer strafrechtelijk veroordeeld. Op 12 maart 2013 is werknemer arbeidsongeschikt uitgevallen en is nadien niet meer volledig arbeidsongeschikt geworden. Vanaf juni 2013 heeft de bedrijfsarts aangepaste werkzaamheden geadviseerd en vanaf 8 januari 2014 heeft de bedrijfsarts herhaaldelijk geadviseerd een arbeidsdeskundig onderzoek op te starten. Op 24 december 2014 heeft het UWV besloten dat werkgever het loon van werknemer een jaar langer door moet betalen, wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair wegens een dringende reden, subsidiair op grond van een verandering in omstandigheden. Werkgever stelt dat werknemer zich gedraagt als een stoorzender en onruststoker en dat hij zich bezig heeft gehouden met handel in illegaal vuurwerk en dat werknemer hierbij collega's heeft betrokken. Ook stelt werkgever dat werknemer werkgever niet juist op de hoogte heeft gehouden van het verloop van de strafrechtelijke procedure. Werkgever heeft van werknemer een intrekking van de dagvaarding ontvangen, maar vernam later dat werknemer toch veroordeeld was. Tevens is werkgever van mening dat werknemer zijn re-integratie frustreert door af te wijken van de adviezen en instructies van de bedrijfsarts. Werknemer verzoekt de ontbinding af te wijzen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek houdt geen verband met het bestaan van een opzegverbod. Van een dringende reden is onvoldoende gebleken. Het is onvoldoende duidelijk geworden wanneer en op welke wijze werknemer zich als stoorzender zou hebben gedragen. Voor wat betreft het vuurwerk is niet aannemelijk dat zich op de werkvloer handel in vuurwerk heeft afgespeeld. Ter zitting is gebleken dat de veroordeling van 24 april 2014 niet is besproken in het gesprek van eind september 2014. Ook hier kan niet van een dringende reden worden uitgegaan, temeer daar werkgever onvoldoende heeft weersproken dat het vuurwerk tussentijds ook niet meer ter sprake is gebracht.

Nu sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Aan werknemer komt een vergoeding naar billijkheid toe. Niet is komen vast te staan dat werknemer zijn re-integratie heeft gefrustreerd. Daarentegen is onmiskenbaar dat werkgever bij de re-integratie van werknemer forse steken heeft laten vallen en te weinig heeft geïnvesteerd in de re-integratie. Werkgever heeft niet de stappen ondernomen die herhaaldelijk door de bedrijfsarts zijn geadviseerd en werknemer na oktober 2013 nog slechts één keer voor een gesprek opgeroepen. Ook staat vast dat het UWV werkgever een loonsanctie heeft opgelegd. De verandering van omstandigheden is in overwegende mate aan werkgever te wijten. Er wordt een vergoeding aan werknemer toegekend waarbij uit wordt gegaan van het laatstverdiende 100% loon met een correctiefactor van 1,5 neerkomend op € 35.987,49 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-04-2015

Zaaknummer: 3874796 HA VERZ 15-49