

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Disfunctioneren of verwijtbaar handelen werknemer niet komen vast te staan. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie onder toekenning transitievergoeding.

Werknemer is met ingang van 1 juni 2013 voor bepaalde tijd in dienst getreden in de functie van onderhoudsmonteur. Met ingang van 1 juni 2014 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortgezet. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zonder toekenning van een transitievergoeding. Daaraan wordt primair verwijtbaar handelen of nalaten ten grondslag gelegd, subsidiair disfunctioneren en meer subsidiair een verstoorde arbeidsrelatie. Ter onderbouwing wordt onder meer het volgende aangevoerd. Werknemer vult te weinig uren op de werkbonnen in waardoor werkgever omzet misloopt. Het werktempo van werknemer is te laag en hij demotiveert zijn collega's door zijn desinteresse. Werknemer voert regelmatig privételefoongesprekken op de werkvloer, hetgeen hem afleidt van zijn taken, storend is voor collega's en veilig werken in het gedrang brengt. Werknemer heeft zonder toestemming/overleg de laskap gekocht terwijl werkgever voldoende laskappen voorhanden heeft en werknemer weet dat het niet is toegestaan om zelfstandig zaken te bestellen. Het feit dat werknemer op 3 augustus 2015 zonder overleg en toestemming verlof heeft genomen is voor werkgever de druppel geweest die de emmer deed overlopen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gestelde disfunctioneren is in het geheel niet schriftelijk vastgelegd. Werkgever stelt dat het ongeoorloofd opnemen van verlof voor hem de spreekwoordelijke druppel is geweest en dat dit derhalve, in combinatie met de overige verwijten aan werknemer, moet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen. Zelfs indien werknemer zonder toestemming op 3 augustus 2015 verlof heeft opgenomen, is de kantonrechter van oordeel dat dit niet zou leiden tot een toewijzing van het verzoek op de zogenoemde e-grond. Van het merendeel van de overige verwijten die werkgever werknemer maakt is niet komen vast te staan dat die terecht zijn. Vast is komen te staan dat werknemer zonder toestemming een laskap besteld heeft. Dit valt werknemer weliswaar te verwijten, maar daar staat tegenover dat werknemer heeft aangeboden de laskap zelf te betalen en dat werkgever geen weerwoord heeft gegeven ten aanzien van het verwijt van werkgever dat er geen deugdelijke afzuiginstallatie aanwezig is in het bedrijfspand van werkgever. Voorts staat vast dat werknemer privételefoongesprekken heeft gevoerd onder werktijd. Zelfs als werknemer op 3 augustus 2015 zonder toestemming enkele uren verlof heeft opgenomen, kan niet worden gezegd dat van werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarvoor zijn deze drie verwijten aan het adres van

werknemer in onderlinge samenhang bezien niet ernstig genoeg. Het zonder toestemming opnemen van verlof heeft werkgever niet ten grondslag gelegd aan de subsidiaire grond (de d-grond), zodat ook in het kader van die te maken beoordeling de vraag of werknemer met toestemming van werkgever verlof heeft opgenomen niet beantwoord hoeft te worden. Dat werknemer heeft gedysfunctioneerd is voorts niet komen vast te staan. Ter zitting is, omdat werknemer dat erkend heeft, komen vast te staan dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Op grond van deze meer subsidiaire grondslag (de g-grond) zal het verzoek derhalve toegewezen worden, temeer daar duidelijk is dat een herplaatsing binnen de onderneming niet in de rede ligt. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 744,32 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:9608

Zaaknummer: 4378641 AZ VERZ 15-174

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: M.E.V. Boersma en F. Aarts

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