

RECHTSPRAAK

Asito Transport Stationsreiniging B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek afgewezen. Door niet conform het verzuimreglement en in strijd met verplichtingen ex artikel 7:660a BW te handelen is er sprake van verwijtbaar handelen werknemer, maar niet zodanig verwijtbaar dat van werkgever in redelijkheid niet zou kunnen worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.

Werknemer is in dienst van Asito Transport Stationsreiniging B.V. (hierna: Asito), laatstelijk in de functie van schoonmaker. Naar aanleiding van een klacht van werknemer van eind juli 2014 betreffende blootstelling aan asbest(stof) heeft de Arbeidsinspectie bij brief van 4 augustus 2014 medegedeeld dat in ruimten in het Centraal Station, waarin werknemer werkzaamheden uitvoerde, met asbest besmet stof is aangetroffen. Op 6 december 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld met klachten van psychische aard, onder meer verband houdende met ongerustheid over zijn gezondheid in verband met een langdurige blootstelling aan asbest. Desgevraagd heeft Asito aan werknemer toestemming gegeven voor een vakantie van 11 juli 2015 tot 16 augustus 2015. Op 11 augustus 2015 heeft een buurman van werknemer aan Asito medegedeeld dat werknemer ziek bij familie in Marokko verbleef en niet terug kon reizen naar Nederland. Bij brief van 26 augustus 2015 heeft Asito medegedeeld dat tot 21 augustus 2015 betaald verlof zal worden verleend, maar dat ingaande die datum een loonstop zal worden toegepast tot het moment waarop werknemer Asito in staat zal hebben gesteld te beoordelen of recht op ziekteverlof bestaat. Op 7 oktober 2015 heeft de bedrijfsarts verklaard dat hij contact heeft gehad met de behandelaar van werknemer in Marokko en geadviseerd dat werknemer geen beperking had bij het terugreizen naar Nederland. Bij deskundigenoordeel d.d. 7 december 2015 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV geoordeeld dat werknemer vanaf medio september 2015 in staat moest worden geacht naar Nederland terug te reizen en dat de inspanningen van werknemer gericht op re-integratie niet voldoende zijn geweest. Bij e-mailbericht d.d. 15 december 2015 heeft werknemer aan Asito medegedeeld terug te zijn in Nederland en zich beschikbaar te houden voor contact met de bedrijfsarts. Met ingang van 18 januari 2016 is werknemer passende werkzaamheden gaan verrichten. Asito verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Aan haar verzoek legt Asito onder meer ten grondslag dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de verzuimvoorschriften te negeren en niet mee te werken aan zijn re-integratie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is komen vast te staan dat werknemer tijdens zijn vakantie in Marokko niet heeft gehandeld conform het door Asito gehanteerde en aan hem bekende verzuimreglement, door zich niet zelf (telefonisch) bij Asito ziek te melden. Voorts is op grond van het deskundigenoordeel van het UWV voldoende vast komen te staan dat werknemer vanaf medio september 2015 in staat was om naar Nederland te reizen. Door dat na te laten heeft werknemer het voor Asito onmogelijk gemaakt om de mate van zijn arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheid tot (voorzetting van) zijn re-integratie te (laten) onderzoeken. Daardoor heeft werknemer gehandeld in strijd met zijn verplichtingen als bedoeld in artikel 7:660a BW. Gelet op het voorgaande en gelet op het bepaalde in artikel 7:629 BW heeft werknemer geen aanspraak op loon over de periode waarin sprake was van tekortschieten als hiervoor bedoeld. Voldoende staat vast dat werknemer vanaf december 2014 psychische klachten heeft en dat deze in elk geval ook verband houden met zijn werkomstandigheden, met name met de in 2014 ontdekte asbestbesmetting van zijn werkomgeving. Deze omstandigheden zijn in het onderhavige geval toe te rekenen aan Asito. Gelet op het feit dat de loonaanspraken van werknemer over de periode waarin er sprake was van tekortkomingen zullen worden afgewezen, is er reeds sprake van een sanctie op zijn verwijtbaar handelen. Dat Asito in verband met het handelen dan wel nalaten van werknemer noemenswaardig nadeel heeft geleden is niet gebleken. Onder meer gelet op het voorgaande wordt geoordeeld dat er sprake is geweest van verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer, maar niet zodanig verwijtbaar dat van Asito in redelijkheid niet zou kunnen worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Evenmin is gebleken van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat van Asito in redelijkheid niet zou kunnen worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Het verzoek van Asito om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:1652

Zaaknummer: EA VERZ 15-1360 / EA VERZ 16-98

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: M. Leidekker en R. El-Hankari

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:660a BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW