

RECHTSPRAAK

CSU Personeel B.V./werknemer

Arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden op de e-grond, maar wel op de g-grond. De verstoorde arbeidsverhouding leidt ertoe dat herplaatsing niet mogelijk is. Werknemer krijgt een transitievergoeding, maar geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2007 bij CSU in dienst getreden. Daarnaast verricht werknemer werkzaamheden in dienst van ISS. De functie van werknemer is die van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud in de regio Amsterdam en omstreken. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing. In januari 2009 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt wegens psychische klachten. In april 2014 is werknemer weer arbeidsongeschikt geraakt wegens dezelfde klachten. Dit was binnen vijf jaar na de vorige ziekteperiode. Bij beslissing van 29 april 2016 heeft het UWV geoordeeld dat werknemer vanaf 30 juni 2016 geen WIA-uitkering meer zal ontvangen, omdat werknemer dan voor 20,13% arbeidsongeschikt wordt geacht, zijnde minder dan 35%. Op 27 februari 2017 is werknemer door de bedrijfsarts van CSU volledig arbeidsgeschikt verklaard. Op 6 maart 2017 heeft werknemer zich bij CSU volledig hersteld gemeld. Werknemer heeft bij dagvaarding in kort geding van 31 augustus 2017 gevorderd CSU te verbieden hem andere werkzaamheden te doen verrichten dan als medewerker schoonmaak, CSU te verbieden hem werkzaamheden op te dragen op zondag of in de avonduren, CSU te veroordelen hem zodanig te werk te stellen dat hij zijn werkzaamheden bij ISS kan verrichten, een en ander op straffe van een dwangsom, alsmede CSU te veroordelen tot betaling van een voorschot op achterstallig loon. Deze vordering is bij vonnis van de kantonrechter te Amsterdam d.d. 4 oktober 2017 afgewezen, deels wegens het ontbreken van spoedeisend belang. CSU verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen ex artikel 7:671b BW zo spoedig mogelijk te ontbinden, kosten rechtens.

Oordeel

Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden en zo ja, op welke grondslag. De kantonrechter stelt vast dat geen sprake is van een opzegverbod dat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. CSU heeft primair aangevoerd dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door CSU in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden echter geen redelijke

grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, BW. Wel is naar het oordeel van de kantonrechter uit de stukken van het geding (waaronder de stukken van de tussen partijen gevoerde kortgedingprocedure) en de houding van partijen ter zitting in de onderhavige verzoekschriftprocedure onmiskenbaar gebleken dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig is verstoord, dat van CSU niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gezien de verstoorde verhouding tussen partijen ziet de kantonrechter geen reden om te oordelen dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn nog mogelijk is. Het verzoek is dan ook toewijsbaar op de daartoe aangevoerde subsidiaire grondslag. Gelet op het bepaalde in artikel 7:673 lid 2 BW heeft werknemer dan ook aanspraak op een transitievergoeding van € 8.016 bruto. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Nu aan de ontbinding een vergoeding wordt verbonden, zal CSU gelet op artikel 7:686a lid 6 BW in de gelegenheid worden gesteld om het verzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:608

Zaaknummer: 6460996 \ AO VERZ 17-151

Rechters: J. Candido

Advocaten: R.M. Dessaur en F.J. ten Seldam

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671 BW en 7:673 lid 2 BW