

RECHTSPRAAK

werknemer/AB Texel Meeltransporten B.V.

Re-integratietrajecten (waaronder meerdere in het tweede spoor) mislukken. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding door starre houding werknemer. Dat werknemer in hoger beroep aangeeft toch aan de voorwaarden van werkgeefster te willen voldoen is te laat: point of no return bereikt.

Feiten

Werknemer, chauffeur, verliest in 2011 zijn rijbewijs, waarna hij zich ziekmeldt. Wat volgt, zijn meerdere re-integratietrajecten, ook in het tweede spoor. Werknemer wil niet zeggen waarom hij zijn rijbewijs is kwijtgeraakt. De re-integratietrajecten verlopen moeizaam en een daarvan wordt vroegtijdig door de re-integratiewerkgever gestopt. Een ander traject verloopt moeizaam omdat werknemer per se wil re-integreren in een bepaalde functie (waar hij volgens de re-integratiewerkgever totaal niet geschikt voor is), maar als hij de test voor die functie doet, loopt hij daaruit weg omdat de vragen 'onnozel' zouden zijn. Zodra werknemer weer in het bezit van zijn rijbewijs komt, hervat hij zijn werkzaamheden in zijn oude functie. Daarna valt hij opnieuw herhaaldelijk uit. Er ontstaan meerdere verschillen van mening. Mediation flopt tot twee keer toe, waarna werkgeefster overgaat tot ontbinding. De kantonrechter wijst het verzoek toe op de g-grond.

Oordeel

Het geheel overziend komt genoegzaam naar voren dat er spanningen waren in de arbeidsverhouding en dat die spanningen hun oorzaak hoofdzakelijk vonden in een onvoldoende ontwikkeld besef bij werknemer van de verplichtingen die een werknemer jegens zijn werkgever heeft en van de beslissingsvrijheid die een werkgever toekomt bij de bepaling van de wijze waarop een werknemer zijn werkzaamheden dient te verrichten. Er was sprake van een langdurige discussie over welk type werk werknemer wil/kan verrichten en met welk type vrachtwagen hij wil/kan rijden. Daarin toonde werknemer zich weinig plooibaar, gelijk ook het geval is waar het betreft het werken op zaterdag en het werken in de nachtverlading. Werknemer heeft zich daarbij herhaaldelijk (te) weinig meewerkend, veeleisend en/of wispelturig opgesteld. Uit de overgelegde correspondentie komt in ruime mate naar voren dat werknemer geen inzicht in zijn houding en gedrag heeft gehad en welk effect dat op werkgeefster had. In voormelde situatie is objectief gezien begrijpelijk dat

werkgeefster een arbeidsconflict met werknemer heeft ervaren. Dat werknemer zelf stelt dat er geen arbeidsconflict is, onderstreept zijn gebrek aan inzicht in de tussen partijen ontstane situatie alleen nog maar. De omstandigheid dat in die situatie mediation tot tweemaal toe niet tot een resultaat heeft geleid, maakt voldoende aannemelijk dat sprake was van een ernstig en duurzaam arbeidsgeschil, waarin geen perspectief op een oplossing (meer) bestond. Die situatie maakt dat van werkgeefster verdere voortzetting van die arbeidsrelatie in redelijkheid niet (langer) gevegd kon worden. Dat in het conflict ook elementen een rol spelen die werkgeefster niet gerechtvaardigd aan werknemer verwijt en waarin werkgeefster zelf meer had moeten en kunnen doen – met name het verwijt dat werknemer niet inzetbaar is op de vakkentrailer (waarop werkgeefster hem beter had moeten voorbereiden, omdat werknemer daar geen ervaring meer had), doet aan het bestaan van het arbeidsconflict niet af. Het frequente en soms langdurige ziekteverzuim van werknemer vanaf 2011 zal er wellicht aan hebben bijgedragen dat werkgeefster de houding van werknemer heeft ervaren als “eenrichtingsverkeer”, maar het hof acht voldoende aannemelijk dat de verzochte ontbinding geen verband houdt met werknemers veelvuldige arbeidsongeschiktheid. Het hof komt tot de slotsom dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Dat werknemer tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft verklaard wel bereid te zijn om werkzaamheden te verrichten op voorwaarden van werkgeefster, is te laat. Uitgangspunt bij de beoordeling is de situatie zoals die bestond ten tijde van de beslissing in eerste aanleg. Bovendien is voldoende aannemelijk dat tussen partijen het 'point of no return' inmiddels is gepasseerd en de verstoring van de arbeidsrelatie al als onherstelbaar moet worden aangemerkt, waaraan de nu getoonde bereidheid niet meer kan afdoen. Het hof merkt terloops nog op dat van werknemer (chauffeur) verwacht mocht worden dat hij werkgeefster vertelt waarom hij zijn rijbewijs is kwijtgeraakt, maar hij hoeft daarbij niet in te gaan op de medische details.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-08-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:7182

Zaaknummer: 200.237.232/01

Rechters: W.F. Boele, O.E. Mulder en W.P.M. ter Ber

Advocaten: A. Stoel en A.J.C. Theunissen

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 BW en 7:671b BW