

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld door niet zijn volledige arbeidsomvang te werken na arbeidsgeschiktsverklaring door de bedrijfsarts. Ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 15 juni 2005 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) werkgeefster. Op 6 november 2017 heeft werknemer een knie-operatie ondergaan. Per 10 januari 2018 is werknemer volgens de bedrijfsarts volledig inzetbaar voor het eigen werk (36 uur per week). Desondanks verschijnt werknemer niet voor de volledige omvang op zijn werk. Tussen partijen ontstaat onenigheid over de wijze waarop werknemer zijn werk moet hervatten. Werkgeefster wil dat werknemer minimaal 30 uur per week aanwezig is voor werkzaamheden, gedurende 6 uur per week is zij bereid hem vrij te stellen voor revalidatie. Volgens werknemer is 6 uur per week voor de revalidatie onvoldoende. Werknemer meldt zich meerdere keren ziek, waarop hij tweemaal een officiële waarschuwing ontvangt, waarin onder meer is opgenomen dat hij zich stelselmatig niet aan de regels en afspraken houdt en dat een ziekmelding niet zal worden geaccepteerd zonder arbeidsongeschiktheidsverklaring van een daartoe bevoegde arts. Werknemer meldt zich wederom ziek. Op 27 februari 2018 bezoekt werknemer de bedrijfsarts die concludeert dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Er vindt mediation plaats, maar partijen komen niet nader tot elkaar. Werkgeefster verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van ernstig verwijtbaar handelen, subsidiair op basis van verwijtbaar handelen of nalaten en meer subsidiair op grond van overige omstandigheden.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt allereerst dat het primaire verzoek, ontbinding op grond van ernstig verwijtbaar handelen, niet toewijsbaar is omdat deze opzeggingsgrond niet is opgenomen in de wet. Met betrekking tot verwijtbaar handelen of nalaten oordeelt de kantonrechter dat geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten wegens werkweigering. Partijen zijn blijven discussiëren, niet over de arbeids(on)geschiktheid van werknemer, maar over de werktijden en werklocatie. De bedrijfsarts had in zijn advies kenbaar gemaakt dat werkgeefster contact kon opnemen voor de vraag hoe, hoeveel en waar gewerkt kan worden. Naar het oordeel van de kantonrechter had het in lijn gelegen als werkgeefster tijdig de hulp van de bedrijfsarts had ingeschakeld om nader advies te vragen. Hiermee had mogelijk het arbeidsconflict worden voorkomen.

Ontbinding op grond van overige omstandigheden wordt afgewezen nu aan deze ontbindingsgrond grotendeels dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag zijn gelegd als aan de e-grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:4409

Zaaknummer: 7133444 UE VERZ 18-302

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: J.M.N. van Beers en R. Craenen

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b lid 2 BW en 7:670 BW