

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van wat passief handelend werknemer in het kader van zijn re-integratie wordt niet ontbonden. Geen voldragen g-grond, d-grond of i-grond.*Feiten*

Axxion Industir B.V. (hierna: Axxion) houdt zich bezig met de productie en verkoop van papieren honingraat voor deuren, meubelen, verpakkingen en voor de auto-industrie. Werknemer is op 17 september 2007 bij Axxion in dienst getreden en thans werkzaam als productiemedewerker/Section Operator. Bij brief van 7 november en 14 november 2019 wordt werknemer door Axxion onder meer aangeschreven over zijn frequent ziekteverzuim en de wijze waarop hij omgaat met het verzuim. Eind november 2019 heeft Axxion werknemer een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband aangeboden. Werknemer heeft dat aanbod afgewezen. Axxion verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de g-grond, subsidiair op de d-grond en meer subsidiair op de i-grond.

*Oordeel**G-grond*

Het valt werknemer weliswaar aan te rekenen dat hij één keer niet en één keer te laat bij de bedrijfsarts verschenen is en dat niet tijdig heeft gemeld aan Axxion en/of de bedrijfsarts, maar deze enkele nalatigheid is onvoldoende voor de conclusie dat hierdoor een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan of werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet langer gevergd kan worden het dienstverband te continueren. Voor zover Axxion twijfelt aan de betrouwbaarheid van de ziekmeldingen van werknemer, geldt dat het aan de bedrijfsarts is om daarover te oordelen. Uit de door Axxion overgelegde stukken is niet gebleken dat de bedrijfsarts vond dat werknemer niet ziek was. Voordat daarbij naar de meest verstrekkende sanctie van ontslag wordt gegrepen, moet eerst op minder verstrekkende wijze worden geprobeerd de werknemer tot het nakomen van zijn verplichtingen aan te zetten, bijvoorbeeld door een loonsanctie. Hoewel die sanctie is aangekondigd in de brief van 7 november 2019, is ter zitting door Axxion verklaard dat hiertoe nooit is overgegaan. Verder valt zonder nadere motivering, die ontbreekt, niet in te zien dat die woordenwisseling twee jaar na dato nog immer de arbeidsverhouding op scherp zet. Met het tweede incident doelt Axxion op het feit dat werknemer tijdens het personeelsuitje in oktober 2019 heeft moeten overgeven omdat hij iets te diep in het glaasje had gekeken. Werknemer heeft zijn fout direct toegegeven en heeft zijn excuses daarvoor aangeboden, zoals blijkt uit de interne e-mail van Axxion van 15 oktober

2019. Ook dit incident kan zonder nadere, doch ontbrekende, toelichting niet de conclusie dragen dat de arbeidsverhouding tussen partijen is verstoord.

D-grond

Axxion meent dat zij “all the way” is gegaan om werknemer te informeren over wat essentieel is, welke processen voorrang hadden en welke verbeteringen zij van hem verwachtte. Axxion heeft haar standpunt echter op generlei wijze geconcretiseerd. Zo is alleen al zonder nadere toelichting, die ontbreekt, onduidelijk gebleven welke werkzaamheden werknemer uit hoofde van zijn functie niet naar behoren zou uitvoeren. In een brief van Axxion aan werknemer van 21 februari 2018 wordt wel gesproken over de start van een verbetertraject, maar ter zitting heeft Axxion erkend dat dat traject nimmer is afgerond. Dit betekent dat van een voldragen d-grond geen sprake kan zijn.

I-grond

De kantonrechter acht ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de cumulatiegrond niet gerechtvaardigd. Hierboven is reeds geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Ook wanneer die gronden worden gecombineerd, kan dat niet de conclusie dragen dat niet meer van Axxion kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter ziet wel dat werknemer geen ideale werknemer is en achteroverleunt in plaats van te proberen een betere werknemer te worden en zich proactief op te stellen. Zij begrijpt de frustratie van Axxion, maar als Axxion daaraan het zwaarste gevolg van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wenst te zien, zal zij beter aan werknemer duidelijk moeten maken wat zij concreet van hem verwacht en wat de consequenties zijn als hij zich daar niet aan houdt en in een juridische procedure de verwijten aan werknemer beter voor het voetlicht moeten brengen en moeten onderbouwen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 06-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:1726

Zaaknummer: 8354016 / EJ VERZ 20-77

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: P. Raven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW