

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft (ernstig) verwijtbaar gehandeld door werk te weigeren. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zonder toekenning van een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2004 in dienst bij werkgever. Bij besluit van 27 februari 2007 heeft werkgever werknemer met ingang van 15 maart 2007 ontslag verleend. Tegen dit besluit is bezwaar, beroep en hoger beroep aangetekend. De Centrale Raad van Beroep heeft het ontslagbesluit van 27 februari 2007 bij uitspraak van 26 februari 2015 herroepen. Dit had tot gevolg dat het dienstverband met werknemer met terugwerkende kracht per 15 maart 2007 is hersteld. Partijen hebben in de daaropvolgende periode overleg gevoerd over onder meer een hervatting van de werkzaamheden door werknemer. Werkgever heeft aan werknemer twee passende functies in schaal 12 aangeboden. Werknemer heeft dit aanbod niet geaccepteerd. Werkgever heeft werknemer bij besluit van 31 oktober 2016 in functie 1 gezet. Tot een start van de werkzaamheden is het niet gekomen. In de periode januari 2018 tot en met september 2019 vinden gesprekken plaats tussen werkgever en werknemer met als doel de hervatting van de werkzaamheden van werknemer. Op 16 januari 2020 heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat een passende functie in schaal 14 beschikbaar is als functie 3. In een e-mailbericht aan werknemer van 31 januari 2020 heeft werkgever vermeld dat werknemer met ingang van 17 februari 2020 zou kunnen starten met de opbouw van zijn werkzaamheden. Op 17 februari 2020 is werknemer niet verschenen. Werkgever heeft werknemer aangezegd de loonbetaling te stoppen en verdergaande arbeidsrechtelijke maatregelen te treffen. Werknemer is – ondanks een tweede verzoek – niet verschenen. Er heeft vervolgens nog een afspraak plaatsgevonden, maar daarin zijn geen werkafspraken gemaakt. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat werkweigering kan worden geschaard onder verwijtbaar handelen of nalaten in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd, dient uitgegaan te worden van de juistheid van het feitencomplex dat werkgever aan zijn verzoek ten grondslag heeft gelegd. Dit betekent dat vaststaat dat werknemer meermaals zonder geldige reden niet op het werk is verschenen om zijn werkzaamheden bij werkgever te hervatten. Naar het oordeel van de kantonrechter kan dit handelen worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. De conclusie van het voorgaande is dan ook dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter zal het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de e-grond (ernstig verwijtbaar

handelen of nalaten) dan ook toewijzen. Aan werknemer komt geen transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:8499

Zaaknummer: 8445538 RP VERZ 20-50226

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: E. Weiss

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW