

RECHTSPRAAK

## Stichting ASVZ/werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst zieke werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer houdt werkgever onvoldoende op de hoogte. Werkgever heeft gedurende bijna twee jaar veel geduld gehad, is communicatief geweest en heeft de werknemer kansen gegeven om te re-integreren en zich beter aan regels en afspraken te houden.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2012 in dienst getreden. De laatste functie die de werknemer vervulde, is die van Assistent Begeleider Intensieve Begeleiding. Op 13 januari 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. De loonbetaling is een aantal keer gestopt, wegens het niet meewerken aan re-integratie. Werknemer heeft een behandeling in een verslavingskliniek in Zuid-Afrika gevolgd, maar is daarmee vroegtijdig gestopt. Werkgever heeft aan de vliegtickets meebetaald. In 2015 heeft werknemer zich onder meer niet aan afspraken gehouden en is opnieuw de loonbetaling gestopt. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

### *Oordeel*

Het opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de omstandigheid van de ziekte van de werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer vooral gelegen in het niet op de hoogte houden van werkgever, die daar wel recht op heeft. Al op 6 maart 2014, kort na de ziekmelding van de werknemer, heeft hij verzuimd zijn teamleider op de hoogte te houden van zijn vorderingen, zoals was afgesproken. Voorts heeft de werkgever de werknemer duidelijk te verstaan gegeven dat hij zich diende te houden aan de regels bij verzuim. De werkgever heeft – eveneens op 6 maart 2014 – het verzuimprotocol naar de toenmalige advocaat van de werknemer gestuurd met de mededeling dat zijn cliënt zich aan die regels diende te houden. Ondanks het feit dat deze regels bij de werknemer bekend waren en de werkgever er steeds bij de werknemer op hamerde dat hij ze precies moest naleven, hield deze zich daar niet aan. Met de werknemer gemaakte afspraken werden door hem regelmatig niet of moeizaam nagekomen, bijvoorbeeld het afgeven van de machtiging voor de bedrijfsarts ten behoeve van diens contact met de behandelaar van de

werknemer en het aanvragen van een VOG en WIA. Binnen het re-integratietraject is de werknemer verschillende keren teruggekomen op eerder gemaakte afspraken. Het verweer van de werknemer dat zijn gedrag samenhangt met zijn psychische ziekte- en verslavingsproblematiek slaagt niet. Niet is (uit stukken) gebleken dat een dergelijke samenhang bestaat.

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. De werkgever heeft gedurende de bijna twee jaar waarop het feitencomplex ziet veel geduld gehad met de werknemer, is communicatief geweest en heeft de werknemer kansen gegeven om te re-integreren en zich beter aan regels en afspraken te houden. Niet gezegd kan worden dat de werkgever de werknemer daarbij onnodig onder druk heeft gezet. De voorwaarden die de werkgever heeft verbonden aan de betaling van het vliegticket voor de behandeling in de verslavingskliniek in Zuid-Afrika komen de kantonrechter niet onredelijk voor. Dat zij (aanvankelijk) terugbetaling verlangde van het vliegticket, omdat de behandeling niet geheel was afgemaakt, is evenmin onredelijk. Ook is niet gebleken dat de werkgever de werknemer heeft geforceerd om meer te werken dan hij aankon. Uit de in het geding gebrachte stukken blijkt dat de werkgever steeds de adviezen van de bedrijfsarts en van de UWV-deskundige heeft opgevolgd en dat zij de werknemer steeds in de gelegenheid heeft gesteld om gezamenlijk een plan van aanpak op te stellen. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de werkgever zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW zal worden ontbonden met ingang van 1 maart 2016. De kantonrechter ziet geen aanleiding voor ontbinding met ingang van een eerdere datum. Aangezien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van de werknemer ligt herplaatsing niet in de rede en is de transitievergoeding niet verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 19-01-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2016:186

**Zaaknummer:** 4606299/EJ VERZ 15-541(420)

**Rechters:** B.C.W. Geurtsen-van Eeden

**Advocaten:** R.J. Kitsz en H.M.A. van den Boogaard

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW