

RECHTSPRAAK

CSU Personeel B.V./werkneemster

Herhaalde weigering om – ondanks het oordeel van de bedrijfsarts – tot werkhervatting over te gaan rechtvaardigt ontbinding (e-grond) en levert ernstig verwijtbaar handelen of nalaten op.

Feiten

Werkneemster is op 25 oktober 2010 in dienst getreden bij CSU Personeel B.V. (hierna: CSU) in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. In de periode van 2014 tot 2017 is werkneemster meermaals uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. In dit kader heeft CSU aan werkneemster meerdere brieven verstuurd, waarin haar wordt verweten niet te voldoen aan haar re-integratieverplichtingen (door niet bereikbaar te zijn voor de casemanager van CSU). Op 3 november 2016 heeft het UWV een door werkneemster gedane aanvraag voor een WIA-uitkering geweigerd, omdat werkneemster volgens het UWV volledig arbeidsgeschikt was. Nadat werkneemster nadien weer aan het werk is geweest, heeft zij zich op 30 augustus 2017 wederom ziek gemeld. Op 4 september 2017 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat werkneemster tijdelijke beperkingen had, maar wel ertoe in staat was lichte en rustige werkzaamheden te verrichten. Werkneemster achtte zich daarentegen niet in staat enige arbeid te verrichten en weigerde dan ook werkhervattingsafspraken te maken. Als gevolg daarvan heeft CSU de loonbetaling gestaakt. CSU wendt zich thans tot de kantonrechter met het primaire verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bedrijfsarts heeft werkneemster op 4 september 2017 geschikt geacht voor het verrichten van passende werkzaamheden en vanaf 15 september 2017 voor het verrichten van haar eigen werkzaamheden. Desondanks is werkneemster niet overgegaan tot het verrichten van deze werkzaamheden. Werkneemster voert in dit verband aan dat de door CSU aangeboden werkzaamheden niet passend waren, maar uit niets blijkt dat zij daarover eerder heeft geklaagd bij CSU. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat het op de weg van werkneemster had gelegen een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Nu zij dit heeft nagelaten, gaat de kantonrechter uit van de juistheid van het oordeel van de bedrijfsarts.

Ontbinding e-grond

Op basis van het oordeel van de bedrijfsarts staat vast dat werkneemster haar werkzaamheden

diende te hervatten en dat CSU werkneemster hiertoe heeft opgeroepen. Zelfs na de toegepaste loonstop weigerde werkneemster haar werkzaamheden te hervatten. Naar het oordeel van de kantonrechter getuigt deze weigerachtige houding dan ook van verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkneemster. Daarnaast is als gevolg van deze houding een impasse ontstaan en valt niet in te zien wat CSU nog meer had kunnen (en moeten) doen om werkneemster te bewegen tot werkhervatting. Dit klemt temeer nu werkneemster in het verleden haar re-integratieverplichtingen niet correct is nagekomen. Het ontbindingsverzoek wordt op de primaire grondslag (e-grond) toegewezen.

Tijdstip ontbinding en transitievergoeding

Blijkens de wetsgeschiedenis kan van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer onder meer sprake zijn in de situatie waarin een werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat (Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 40). Van een dergelijke situatie is in het onderhavige geval sprake. De kantonrechter houdt om die reden geen rekening met de opzegtermijn en bepaalt dat de arbeidsovereenkomst per heden wordt ontbonden. Nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, is CSU geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2018:541

Zaaknummer: 6473251 AZ VERZ 17-86

Rechters: N.C.M. Koch

Advocaten: R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 onderdeel e lid 3 BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:671b lid 8 onderdeel b BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW