

RECHTSPRAAK

werkneemster/Blinck Schoon B.V.

Werkneemster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld dan wel nagelaten door geen gehoor te geven aan herhaalde oproepen tot het nakomen van haar re-integratieverplichtingen. Dat in het plan van aanpak is opgenomen dat zowel zij als werkgeefster van oordeel is dat zij niet in staat is werkzaamheden te verrichten, kan werkneemster niet baten.

Feiten

Werkneemster treedt op 27 mei 2013 in dienst bij werkgeefster. Op 15 juni 2017 meldt werkneemster zich ziek wegens psychische klachten. Kort daarna vindt op 20 juni 2017 een gesprek plaats tussen werkneemster en werkgeefster. Werkneemster bezoekt vervolgens op 29 juni 2017 de bedrijfsarts, die haar niet in staat acht haar eigen werk of aangepast werk uit te voeren. De bedrijfsarts stelt op of omstreeks 6 juli 2017 voor te komen tot overleg betreffende een einde van het dienstverband, omdat hij op langere termijn geen herstel verwacht. Dit overleg vindt vervolgens op 17 juli 2017 plaats. In het overleg geeft werkneemster aan te willen streven naar beëindiging van het dienstverband. Uit de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 25 juli 2017 volgt dat er voor werkneemster benutbare mogelijkheden zijn: afhankelijk van de mate en snelheid van afname van haar beperkingen is zij weer inzetbaar. Tijdens een gesprek op 7 augustus 2017 wordt een plan van aanpak opgesteld. Hierin staat vermeld dat werkneemster in de visie van werkneemster en werkgeefster niet inzetbaar is voor werk. Werkgeefster stelt vervolgens op 28 augustus 2017 toch aan de bedrijfsarts voor werkneemster langzaam te laten starten met de eigen werkzaamheden, omdat er volgens de probleemanalyse benutbare mogelijkheden zijn. De bedrijfsarts stemt hiermee in. Werkgeefster bericht werkneemster meermaals dat zij dient te starten met haar re-integratie. Reactie blijft uit, totdat werkgeefster dreigt met een loonstop. Werkneemster stelt zich in haar reactie op het standpunt dat zij niet verplicht is re-integratiewerkzaamheden uit te voeren, omdat mondelinge afspraken zijn gemaakt over het einde van het dienstverband en het verrichten van re-integratiewerkzaamheden niet volgt uit het plan van aanpak. Werkgeefster betwist dat concrete afspraken zijn gemaakt en gaat over tot de loonstop. Werkgeefster vraagt een deskundigenoordeel aan, waaruit volgt dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster niet voldoende zijn. Werkgeefster wendt zich met een ontbindingsverzoek op de e-grond (subsidiar g-grond) tot de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat aan de vereisten van artikel 7:671b lid 5 BW is voldaan. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op de e-grond op. Werkneemster heeft namelijk geen gehoor gegeven aan de herhaalde oproepen van werkgeefster om haar re-integratieverplichtingen na te komen. De omstandigheid dat in het plan van aanpak is vermeld dat werkneemster niet inzetbaar is voor werk kan haar niet baten, omdat de bedrijfsarts nadien heeft geadviseerd een aanvang te maken met de re-integratie. Overigens is niet gebleken dat dit voor werkneemster niet mogelijk was. Voor zover werkneemster bedoelt te stellen dat zij niet tot re-integratie gehouden was omdat zij met werkgeefster afspraken heeft gemaakt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is dat door werkgeefster uitdrukkelijk betwist. Ook dit kan werkneemster dus niet baten. Voornoemd handelen en nalaten is zodanig verwijtbaar, dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg, omdat dat opzegverbod niet van toepassing is indien de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk tot nakoming heeft gemaand of om die reden de loonbetaling heeft gestaakt. Aan die vereisten is in het onderhavige geval voldaan. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen of nalaten van werkneemster niet alleen als verwijtbaar, maar ook als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt. Dit is in overeenstemming met de wetsgeschiedenis, waaruit blijkt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten gaat om onder meer de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zal de arbeidsovereenkomst per direct worden ontbonden. Werkgeefster is geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:3440

Zaaknummer: 6544306

Rechters: J. Candido

Advocaten: E.J. van Os

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b BW en 7:673 lid 7 BW