

RECHTSPRAAK

Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst tussen Ziekenhuis Roermond en beveiligder op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer heeft niet voldaan aan de op hem rustende re-integratieverplichtingen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2002 bij Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van Beveiligder. Op 7 februari 2017 heeft Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond werknemer arbeidsongeschikt gemeld. De bedrijfsarts heeft vervolgens geconcludeerd dat werknemer met ingang van 7 februari 2017 arbeidsongeschikt is vanwege spanningsklachten en stemmingswisselingen waardoor er ook concentratieproblemen zijn. Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond verzoekt de tussen haar en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen, wegens het niet voldaan hebben van werknemer aan zijn re-integratieverplichtingen. Werknemer is niet verschenen op de mondelinge behandeling ook niet nadat hij per deurwaardersexploot, dat in persoon aan hem is betekend, is opgeroepen.

Ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer gedurende de periode van 1 mei 2017 tot en met 16 januari 2018 herhaaldelijk is tekortgeschoten in de op hem rustende verplichtingen. Zo is werknemer vanaf 1 mei 2017 meerdere keren niet verschenen op een afspraak bij de bedrijfsarts. Daarna heeft Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond hem passende arbeid aangeboden op de afdeling Print & Post en is werknemer vervolgens bij herhaling niet verschenen, zonder afmelding of zonder dat daartoe een geldige reden was. Ook nadat op 13 september 2017 een gesprek met werknemer heeft plaatsgevonden, waarbij werknemer heeft aangegeven dat hij de werkzaamheden op de afdeling Print & Post niet passend achtte en waarna Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond conform het advies van de bedrijfsarts aan werknemer op de afdeling Periodiek Onderhoud werkzaamheden heeft aangeboden, is werknemer herhaaldelijk en zonder opgaaf van geldige redenen niet verschenen. Van belang is verder dat Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond twee keer om een deskundigenoordeel bij het UWV heeft gevraagd, maar dat dit door het UWV niet kon worden gegeven omdat werknemer ook daar niet is verschenen. Indien het zo zou zijn geweest dat werknemer van

mening zou zijn geweest dat de hem aangeboden werkzaamheden niet passend zouden zijn en daarom, zonder vermelding van redenen, niet op gemaakte afspraken zou zijn verschenen, dan lag het op zijn weg om zelfstandig een deskundigenoordeel bij het UWV op te vragen. Hoewel Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond hem op deze mogelijkheid heeft gewezen, is gesteld noch gebleken dat werknemer hier gebruik van heeft gemaakt. Werknemer is tekortgeschoten in de op hem rustende re-integratieverplichtingen, zodat het opzegverbod niet van toepassing is. Nu werknemer ten aanzien van zijn re-integratieverplichtingen zodanig verwijtbaar heeft gehandeld kan van Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter zal daarom de arbeidsovereenkomst op de e-grond ontbinden. Nu het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar kwalificeert, zal de arbeidsovereenkomst tegen een eerdere datum, te weten per 1 juni 2018, worden ontbonden en zal aan werknemer geen transitievergoeding worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:4411

Zaaknummer: 6619974 AZ VERZ 18-14

Rechters: G.J. Krens

Advocaten: P.J.W.M. Theunissen

Wetsartikelen: 7:671b lid 5 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:660a BW, 7:658a lid 2 BW, 7:671b lid 2 BW, 7:670 BW, 7:670a lid 1 BW en 7:629 lid 7 BW