

RECHTSPRAAK

werkgeefster/ werknemer

Arbeidsovereenkomst ontbonden wegens verwijtbaar handelen. Afspraak dat werknemer zelf mocht bepalen of hij is staat was om te werken, is in strijd met de (wederzijdse) re-integratieverplichtingen.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2011 in dienst getreden bij werkgeefster. De laatste functie van werknemer was operator fragrances, met een salaris van € 2.410 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, dertiende maand en ploegentoeslag. Werknemer heeft zich op 2 januari 2018 ziek gemeld. Met ingang van 25 januari 2018 is werknemer begonnen met re-integreren in een passende functie op de afdeling spoelierij. In de maanden maart, april en mei 2018 is werknemer diverse dagen niet op het werk verschenen. Werkgeefster heeft werknemer meerdere malen gesommeerd om de passende werkzaamheden uit te voeren en heeft het loon van werknemer diverse malen stopgezet. Werkgeefster is van mening dat werknemer niet voldoet aan de verplichting om passende arbeid te verrichten en verzoekt primair om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen. Werknemer voert verweer en meent dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt.

Oordeel

De kantonrechter is met werkgeefster van oordeel dat werknemer niet heeft voldaan aan de verplichting om passende arbeid te verrichten. Het verweer van werknemer dat hij met werkgeefster had afgesproken dat hij zelf mocht beslissen om wel of niet te komen werken voor 4 uur per dag en dat als hij niet kwam werken er vakantiedagen werden ingehouden houdt geen stand. Deze afspraak verdraagt zich volgens de kantonrechter namelijk niet met de verplichting om mee te werken aan de eigen re-integratie. De re-integratie zou dan volledig afhankelijk zijn van de subjectieve inzichten van werknemer om wel of niet te werken, terwijl de re-integratie verplichtingen inhoudt voor zowel de werknemer als de werkgeefster, die (mede) door oordelen van geneeskundigen en arbeidsdeskundigen worden bepaald.

De kantonrechter volgt werknemer daarnaast niet in zijn standpunt dat sprake is van een opzegverbod. De kantonrechter acht het hierbij van belang dat door de arbeidsverpleegkundige, de bedrijfsarts, de verzekeringsarts van het UWV en de arbeidsdeskundige de mate waarin werknemer passend arbeid zou kunnen verrichten is beoordeeld. De verklaring van de huisarts waarin was opgenomen dat werknemer niet in staat was arbeid te verrichten, is niet nader door de huisarts toegelicht. Werkgeefster hoefde dan

ook geen nader onderzoek te laten verrichten naar aanleiding van deze verklaring.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Er is volgens de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, omdat duidelijk is dat sprake is van psychische problematiek. Om deze reden wordt de opzegtermijn in acht genomen en de transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2018:5112

Zaaknummer: 6978585 AZ VERZ 18-51

Rechters: P.J.M. Rouwen

Advocaten: G.A. Diebels en H.H. Acun

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:671b lid 1 sub a BW, 7:671b lid 5 BW, 7:671b lid 8 sub b BW, 7:670a lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:660a lid 1 sub c BW, 7:673 BW en 7:673 lid 7 sub c BW