

RECHTSPRAAK

## werkgever/werkneemster

***Ontbinding op grond van artikel 7:686 BW doordat werkneemster meermaals heeft geweigerd aangepaste werkzaamheden te hervatten terwijl zowel de bedrijfsarts als het UWV meermaals heeft geoordeeld dat zij daartoe wel in staat is.***

### *Feiten*

Werkgever exploiteert een schoenenwinkel waar werkneemster sinds 1 oktober 2005 werkzaam is. Werkneemster heeft zich op 2 januari 2018 ziek gemeld waarna zij een operatie heeft ondergaan. De bedrijfsarts heeft op 29 augustus 2018 gerapporteerd dat werkneemster herstellende is en dat terugkeer in het eigen werk op korte termijn wordt verwacht, maar dat de moeizame arbeidsverhoudingen het herstel en de terugkeer in de weg kunnen staan. Nadat werkneemster niet is verschenen voor een gesprek met de casemanager heeft werkgever op 6 september 2018 werkneemster medegedeeld dat de betaling van het loon opgeschort wordt met ingang van die dag. Vervolgens heeft werkgever werkneemster opgeroepen voor een gesprek met de bedrijfsarts op 27 september 2018. De bedrijfsarts heeft naar aanleiding van dat gesprek gerapporteerd dat primair sprake lijkt te zijn van een conflictsituatie. Werkneemster heeft zich daarna wederom ziek gemeld per 19 oktober 2018. Het UWV heeft op verzoek van werkneemster een deskundigenoordeel uitgebracht waarin staat dat werkneemster niet in staat is haar eigen werk in de volle omvang te verrichten. Wel wordt zij in staat geacht tot het verrichten van passende arbeid. Werkgever heeft werkneemster diverse malen opgeroepen om aangepaste werkzaamheden te hervatten, maar werkneemster heeft geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Werkneemster heeft zich per 26 november 2018 opnieuw ziek gemeld waarna de bedrijfsarts heeft geadviseerd dat werkneemster in staat is haar werkzaamheden te hervatten in aangepaste vorm. Werkneemster heeft ook daarna geen werkzaamheden meer voor werkgever verricht. Evenmin is werkneemster, hoewel zij daartoe was opgeroepen, verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW.

### *Oordeel*

Partijen hebben gediscussieerd over de vraag of werkneemster is tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen om gegeven redelijke voorschriften op te volgen en passende arbeid te verrichten op grond van artikel 7:660a BW. Met ingang van 14 november 2018 heeft werkgever werkneemster in staat gesteld werkzaamheden te verrichten conform

het deskundigenoordeel. Gesteld noch gebleken is dat werkgever met ingang van 14 november 2018 van werkneemster verlangde dat zij werkzaamheden verrichtte die indruisen tegen het deskundigenoordeel. Door werkneemster is in het geheel niet onderbouwd dat het deskundigenoordeel onjuist zo zijn. Op grond van voorgaande overwegingen is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster zonder goede grond heeft geweigerd om met ingang van 14 november 2018 te hervatten in aangepaste werkzaamheden. Hoewel zij daarna nog enkele keren door werkgever is opgeroepen, heeft werkneemster volhard in die weigering. Hieruit volgt dat werkneemster de verplichtingen als vermeld in artikel 660a lid 1 sub a en c BW met ingang van 14 november 2018 tot op heden niet is nagekomen. Daarnaast staat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 aanhef en onder a BW niet in de weg aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat verbod is op grond van artikel 7:670a lid 1 BW namelijk niet van toepassing indien de werknemer de verplichting van artikel 7:660a BW weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft aangemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden met inachtneming van artikel 7:629 lid 7 BW de betaling van het loon heeft gestaakt. De kantonrechter stelt vast dat aan deze in artikel 7:670a lid 1 BW vermelde voorwaarden is voldaan. Op grond van de toerekenbare tekortkoming in de nakoming door werkneemster van de verplichtingen van artikel 7:660a lid 1 sub a en c BW zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden worden. De tekortkoming van werkneemster is te kwalificeren als ernstig verwijtbaar. Hieruit volgt dat haar geen transitievergoeding wordt toegekend. Verder zal wegens het ernstig verwijtbare gedrag van werkneemster de einddatum van de arbeidsovereenkomst op heden worden bepaald (art. 7:671b lid 8 aanhef en sub a BW). De kantonrechter ontbindt derhalve de arbeidsovereenkomst.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 08-02-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2019:1212

**Zaaknummer:** 7401206 AZ VERZ 18-129

**Rechters:** R.H.J. Otto

**Advocaten:** R.P.H.W. de Haas en P.J.C. Bolton

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:660a BW, 7:671b BW en 7:686 BW