

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst, omdat werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 2 april 2013 in dienst getreden bij werkgever in de functie van hulpsteigerbouwer. Werknemer heeft zich op 15 augustus 2017 ziek gemeld wegens psychische klachten. Op 1 augustus 2018 heeft werkgever werknemer een schriftelijke waarschuwing gestuurd in verband met het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen doordat werknemer geen gehoor heeft gegeven aan een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Per 9 oktober 2018 heeft werkgever de loonbetaling stopgezet. Bij brief van 16 januari 2019 heeft werkgever bij het UWV een deskundigenoordeel aangevraagd in verband met een ontslagaanvraag voor werknemer. Op 6 maart 2019 heeft het UWV een deskundigenoordeel uitgebracht. Het UWV is van oordeel dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer, meer in het bijzonder het niet nakomen van re-integratieverplichtingen.

### *Oordeel*

In deze zaak is sprake van een opzegverbod. Werknemer is immers arbeidsongeschikt. Vooropgesteld wordt dat uit de memorie van toelichting kan worden afgeleid dat het (stelselmatig) schenden van re-integratieverplichtingen een redelijke grond kan opleveren voor ontbinding. Een verzoek gebaseerd op deze grondslag moet worden afgewezen indien de werkgever de werknemer niet eerst schriftelijk heeft aangemaand om zijn verplichtingen na te komen of de betaling van het loon heeft gestaakt. Daarnaast dient de werkgever te beschikken over een deskundigenoordeel van het UWV. Gebleken is dat aan de hiervoor genoemde (formele) vereisten voor het onderhavige verzoek is voldaan. Derhalve moet worden gezien of sprake is van het niet naleven van verplichtingen, zonder dat daarvoor een deugdelijke grond aanwezig is. Volgens werknemer wilde hij wel re-integreren, maar was hij daartoe door zijn ziekte niet in staat. Werknemer heeft niet betwist dat hij, ondanks te zijn opgeroepen, meerdere malen niet bij de bedrijfsarts is verschenen. Dit geldt ook voor een aantal uitnodigingen voor een gesprek met medewerkers van werkgever. Daarnaast is werknemer met het aangepaste werk gestopt omdat hij vond dat het te zwaar voor hem was. De bedrijfsarts had hier echter een andere mening over. Het had daarom op de weg van

werknemer gelegen om een deskundigenoordeel op dit punt aan te vragen. Dit heeft hij niet gedaan. Voorts is gebleken dat werknemer op eigen initiatief met medicatie is gestopt. Op een later moment heeft hij een met klem geadviseerd traject van interne begeleiding (opname) zelf na twee weken beëindigd. Dit laatste is voor werkgever reden geweest om het loon stop te zetten. Zowel de bedrijfsarts als de arbeidsdeskundige van het UWV heeft gemotiveerd onderbouwd dat de hierboven weergegeven gang van zaken moet worden aangemerkt als niet meewerken aan re-integratie zonder dat daarvoor een deugdelijke grond aanwezig is. Op basis van hetgeen hiervoor is overwogen moet worden geconcludeerd dat aan de zijde van werknemer sprake is van verwijtbaar handelen, waardoor ontbinding gerechtvaardigd is. Werknemer had geen deugdelijke grond om zijn verplichtingen niet na te komen. Daardoor is het opzegverbod niet van toepassing. Nu sprake is van verwijtbaar handelen is herplaatsing bovendien niet aan de orde. Een en ander betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Daarbij wordt meegewogen dat de verzoeken van werkgever niet onredelijk waren, werknemer gedurende een periode van meer dan een jaar zijn verplichtingen niet of nauwelijks is nagekomen en de maatregelen en sommaties van de zijde van werkgever niet het gewenste effect hebben gehad. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook met ingang van heden ontbonden (art. 7:671b lid 8 sub b BW) en werkgever is geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 07-06-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:4745

**Zaaknummer:** 7628061 \ HA VERZ 19-31

**Rechters:** P. Joele

**Advocaten:** M.C.V. Dornstedt en T.V. Haster

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670a lid 1 BW en 7:671b lid 5 BW