

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer die stelselmatig weigert mee te werken aan zijn re-integratie, en oplossingen van het volgens hem bestaande arbeidsgeschil, met name mediation, uit de weg gaat, handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond).

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2017 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster in de functie van kok. Reeds kort na aanvang van de werkzaamheden hebben partijen gesproken over een (door de werkgeefster gewenste) beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nadien hebben zij nog verschillende pogingen ondernomen het hierover eens te worden, zonder resultaat. Sinds 18 februari 2017 heeft werknemer niet meer voor werkgeefster gewerkt. Op 9 juni 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in juli 2017 geadviseerd dat werknemer aangepast, licht werk kan verrichten. Werknemer heeft aangegeven hiertoe niet in staat te zijn. In augustus 2017 heeft de bedrijfsarts werkgeefster wederom geadviseerd werknemer licht, aangepast werk aan te bieden. Werknemer is na een oproep van werkgeefster niet verschenen en heeft niet van zich laten horen. In september 2017 heeft de bedrijfsarts zijn bevinding dat er re-integratiemogelijkheden zijn herhaald en daaraan toegevoegd dat er tevens een conflict met werkgeefster speelt. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft de eerdere adviezen van de bedrijfsarts gevolgd. Werknemer is vervolgens in oktober 2017 alsmede in november 2017 wederom niet verschenen na daartoe te zijn opgeroepen door werkgeefster. Een mediationtraject is niet van de grond gekomen. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de grondslag dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan ontbinding in de weg staat. Voorts overweegt de kantonrechter dat werknemer tot viermaal toe oproepen van werkgeefster om het werk te hervatten heeft genegeerd. Werknemer heeft zich er bij deze weigering op beroepen dat de bedrijfsarts niet zorgvuldig heeft gehandeld door geen informatie op te vragen bij de huisarts. De kantonrechter volgt dit standpunt niet. De bedrijfsarts is niet verplicht zich bij de huisarts te informeren alvorens zijn advies uit te brengen. Het is ook niet aannemelijk dat, als de bedrijfsarts dit wel gedaan had, zijn advies anders zou hebben geluid. Het standpunt van werknemer dat werkhervatting hem behalve vanwege zijn ziekte ook vanwege de verstoorde arbeidsverhouding met werkgeefster

onmogelijk was, vormt evenmin een rechtvaardiging voor zijn handelen en nalaten. Indien al juist is dat de arbeidsverhouding was verstoord en dit aan werkgeefster te wijten was, had werknemer zich juist dan moeten inspannen om, onder begeleiding van een mediator, met werkgeefster in gesprek te gaan. Ook in dit traject heeft werknemer zich bijzonder oncoöperatief opgesteld. Ook dit moet hem ernstig worden verweten. Onder deze omstandigheden treft het verwijt van werknemer aan werkgeefster dat zij niet heeft getracht werknemer elders te herplaatsen – werkgeefster exploiteert meerdere horecagelegenheden in de buurt – geen doel. Immers, als de arbeidsrelatie zo verstoord was als werknemer beweert, zou hij in die alternatieve functie en werkplaats te maken hebben gehad met dezelfde persoon als werkgeefster. De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de primair door werkgeefster aangevoerde grondslag, dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door stelselmatig te weigeren aan zijn re-integratie mee te werken en (andere) oplossingen van het volgens hem bestaande arbeidsgeschil, met name mediation, uit de weg te gaan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:10103

Zaaknummer: 6646730 EA VERZ 18-120

Rechters: E.P. van Unen

Advocaten: J.M. den Bakx-van Anker en R.A.M. Koolen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW