

RECHTSPRAAK

Werknemer die, ook na waarschuwing en vijf loonsancties, re-integratieverplichtingen niet nakomt, handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding (e-grond). Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd, heeft werkgever geen belang bij verklaring voor recht dat transitievergoeding niet verschuldigd is.

Feiten

Werknemer is in augustus 2002 in dienst getreden van werkgeefster. Hij is laatstelijk werkzaam in de functie van constructieschilder. Met ingang van 31 oktober 2019 is werknemer arbeidsongeschikt. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer, meer in het bijzonder het niet nakomen van re-integratieverplichtingen. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van haar verzoek het volgende naar voren gebracht. Werknemer heeft zonder deugdelijke grond geen gehoor gegeven aan herhaalde verzoeken om zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Uit een deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie en niet medisch verklaarbaar is dat werknemer zich niet altijd aan de afspraken kan houden. Werkgeefster heeft werknemer meerdere keren persoonlijk en schriftelijk verzocht zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Daarnaast heeft zij hem een waarschuwing moeten sturen voor het niet naleven van het verzuimprotocol en tot vijf keer toe een loonsanctie moeten toepassen omdat werknemer niet kwam opdagen bij de bedrijfsarts, niet inging op gespreksuitnodigingen, verzochte stukken niet aanleverde en niet bereikbaar was. De loonsancties hebben geen effect gehad en na de laatste loonsanctie van 6 april 2020 heeft werknemer niets meer van zich laten horen, aldus werkgeefster. Werknemer heeft, doordat hij geen verweerschrift heeft ingediend en niet bij de mondelinge behandeling is verschenen, geen verweer gevoerd.

Oordeel

Nu werknemer heeft nagelaten verweer te voeren, maar wel deugdelijk in de gelegenheid is gesteld om in de procedure te verschijnen en verweer te voeren, verleent de kantonrechter verstek tegen hem. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op. In de wetsgeschiedenis wordt het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer als bedoeld in artikel 7:660a BW als voorbeeld van een e-grond genoemd (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 99). Voldoende is gebleken dat werknemer zonder deugdelijke grond geen gehoor heeft gegeven aan de herhaalde verzoeken van werkgeefster

om zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn, wordt onderschreven door het deskundigenoordeel van het UWV. Voorts was werknemer een gewaarschuwd man, door de waarschuwing en loonsancties. Herplaatsing ligt in dit geval niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden. Werkgeefster stelt voorts dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer, zodat de arbeidsovereenkomst zonder rekening te houden met de opzegtermijn dient te worden ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat (*Kamerstukken II 2013/14*, 33818, nr. 3, p. 39 en 40). Naar het oordeel van de kantonrechter is precies deze situatie in het onderhavige geval aan de orde. Werknemer is herhaaldelijk, ook na opschorting van het loon, zonder deugdelijke grond niet verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts dan wel was telefonisch onbereikbaar voor de bedrijfsarts en heeft onvoldoende meegewerkt aan zijn re-integratie. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 23 juli 2020 ontbonden. Het verzoek van werkgeefster ten aanzien van de transitievergoeding is in feite een negatieve verklaring voor recht. Werkgeefster heeft het belang bij dit verzoek onvoldoende aannemelijk gemaakt, nu werknemer geen verweer heeft gevoerd en zelf niet om toekenning van de transitievergoeding heeft verzocht. De enkele stelling van werkgeefster dat zij omtrent de transitievergoeding een oordeel van de kantonrechter wenst, is hiertoe onvoldoende. Dit verzoek wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6603

Zaaknummer: 8515491 VZ VERZ 20-9340

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW