

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst e-grond. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten nu werknemer bij herhaling niet is verschenen op de afspraken met de werkgever en hij op geen enkele wijze heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Geen transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 23 mei 2016 voor onbepaalde tijd in dienst als logistiek medewerker A bij Bidfood B.V. Op 29 november 2019 heeft werknemer zich telefonisch ziekgemeld. In dit telefoongesprek heeft Bidfood werknemer uitgenodigd om op 4 december 2019 in gesprek te gaan over zijn re-integratie. Op 4 december 2019 is werknemer niet verschenen. Bij brief van 4 december 2019 heeft Bidfood werknemer gewezen op het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen. Op 4 maart 2020 heeft Bidfood zowel per e-mail als per gewone en aangetekende post een brief gezonden waarin aan werknemer wordt medegedeeld dat in verband met het ongeoorloofd verzuim de loonstop wordt gehandhaafd. Op 7 mei 2020 is op verzoek van Bidfood door het UWV een deskundigenoordeel uitgebracht. Het UWV is van oordeel dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. Bidfood verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer heeft geen verweer gevoerd en is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

Bidfood verwijt werknemer dat hij zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet heeft nageleefd. Artikel 7:671b lid 5 BW bepaalt dat de arbeidsovereenkomst alleen op de e-grond kan worden ontbonden in verband met het niet nakomen van de wettelijke re-integratieverplichtingen als aan de volgende drie voorwaarden is voldaan. Ten eerste geldt dat de werkgever de werknemer schriftelijk moet hebben gemaand tot nakoming van de re-integratieverplichtingen. Ten tweede moet de werkgever om die reden de loondoorbetaling hebben gestaakt. Tot slot dient de werkgever te beschikken over een deskundigenverklaring. Uit de overgelegde stukken blijkt dat aan de hiervoor genoemde formele vereisten is voldaan. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer gedurende de periode van 4 december 2019 tot en met 4 maart 2020 herhaaldelijk is tekortgeschoten in de op hem rustende verplichtingen. Zo is werknemer meerdere keren niet verschenen op een afspraak met zijn werkgever en heeft hij geen gehoor gegeven aan het verzoek om het plan van aanpak te ondertekenen. Daarnaast heeft Bidfood, in overleg met de bedrijfsarts, Werknemer passende en minder fysiek belastende werkzaamheden aangeboden. Werknemer is bij herhaling niet

verschenen op het werk, zonder afmelding of zonder dat daartoe een geldige reden was. Indien werknemer van mening zou zijn dat de hem aangeboden werkzaamheden niet passend zouden zijn en daarom, zonder vermelding van redenen, niet op gemaakte afspraken zou verschijnen, dan lag het op zijn weg om zelfstandig een deskundigenoordeel bij het UWV op te vragen. Hoewel Bidfood hem op deze mogelijkheid heeft gewezen, is gesteld noch gebleken dat werknemer hiervan gebruik heeft gemaakt. Op grond van de onweersproken feitelijke stellingen van Bidfood wordt geoordeeld dat aan de zijde van werknemer sprake is van verwijtbaar handelen en nalaten als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Voorts is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten nu werknemer bij herhaling niet is verschenen op de afspraken met de werkgever en hij op geen enkele wijze heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Gelet op artikel 7:673 lid 7 sub c BW wordt geoordeeld dat Bidfood geen transitievergoeding is verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7303

Zaaknummer: 8595423 AO VERZ 20-89

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: J.E. van der Wolf

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 5 BW, 7:660a BW en 7:673 lid 7 sub c BW