

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst werknemer ontbonden op de e-grond, vanwege het herhaaldelijk niet nakomen van re-integratieverplichtingen. Niet ernstig verwijtbaar, kantonrechter acht het aannemelijk dat het niet nakomen van de verplichtingen is gelegen in de psychische gesteldheid van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2000 in dienst getreden bij Hoogheemraadschap Van Rijnland (hierna: Hoogheemraadschap). De huidige functie van werknemer is uitvoerder B&O in team werktuigbouw. Op 28 maart 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld, waarna de bedrijfsarts is ingeschakeld en een re-integratietraject is opgestart. Op 5 augustus 2019 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn eigen of aangepaste werkzaamheden. Enige weken later oordeelde de bedrijfsarts dat de klachten van werknemer ook voortkomen uit problemen in de arbeidsverhouding. De bedrijfsarts adviseerde dan ook om het tweedespoortraject in te gaan. Het contact met werknemer verliep moeizaam en hij heeft Hoogheemraadschap ook meerdere malen verboden contact met hem op te nemen. Ook heeft hij aangegeven geen vertrouwen te hebben in Hoogheemraadschap, zijn leidinggevenden en bedrijfsarts. Hoogheemraadschap heeft werknemer een aantal keren medegedeeld dat hij verplicht is om mee te werken aan zijn re-integratie. Hoogheemraadschap heeft in januari bij het UWV om een deskundigenoordeel gevraagd, maar werknemer wilde hieraan niet meewerken. Hoogheemraadschap kondigde een loonstop aan, voor het geval werknemer niet aan zijn verplichtingen blijft voldoen. Tevens is aan werknemer mediation aangeboden, waarop hij heeft gereageerd met: '(...) laat mij met rust!!!!!! (...)'.

Uiteindelijk heeft werknemer in mei 2020 meegewerkt aan een expertise- en belastbaarheidsonderzoek, uitgevoerd door Pyson. In juni 2020 heeft Pyson geoordeeld dat werknemer benutbare mogelijkheden heeft voor het door hem uitgeoefende beroep, maar dat er een probleem bestaat in de arbeidsrelatie in verband met het vertrouwen. Dat werkt volgens Pyson fors re-integratiebelemmerend. Daarna is werknemer achtereenvolgens niet verschenen op een afspraak bij de arbeidsdeskundige, onbereikbaar geweest voor een arbeidsdeskundigenoordeel en niet verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts. Hoogheemraadschap verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond, g-grond, dan wel de i-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor ontbinding van de

arbeidsovereenkomst. Een arbeidsongeschikte werknemer moet, kort gezegd meewerken aan zijn re-integratie. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer die verplichtingen onvoldoende is nagekomen. Zo is hij bij herhaling niet verschenen op afspraken met behandelaars, heeft hij niet willen meewerken aan onderzoeken naar zijn belastbaarheid en zijn re-integratie inspanningen en is hij onvoldoende bereikbaar geweest.

Hoogheemraadschap heeft werknemer meerdere keren uitgelegd dat hij moet meewerken aan zijn re-integratie. Zelfs een maandenlange loonstop heeft er niet voor gezorgd dat werknemer aan zijn verplichtingen voldoet. Alle inspanningen en aanbiedingen die Hoogheemraadschap aan werknemer heeft gedaan om de re-integratie in goede banen te leiden heeft werknemer gefrustreerd en tegengewerkt. Hierdoor is onder meer geen mediation op gang gekomen en heeft het UWV geen deskundigenoordeel kunnen opstellen. Gezien het voorgaande zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden op de e-grond, verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn ligt daarom niet in de rede. Volgens de kantonrechter is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft weliswaar herhaaldelijk, ook na een maandenlange loonstop, niet aan zijn re-integratieverplichtingen voldaan, maar de kantonrechter vindt echter voldoende aannemelijk geworden dat de reden voor dat niet nakomen is gelegen in de psychische gesteldheid van werknemer. Werknemer heeft meerdere keren verklaard dat het niet goed met hem gaat, dat hij psychisch niet in orde is en dat hij nergens meer energie voor heeft. Werknemer is vanaf de zomer van 2018 tot ongeveer maart 2020 onder behandeling geweest bij de GGZ en gebruikte tot die tijd ook verschillende soorten medicatie. Volgens werknemer is de behandeling door de COVID-19-perikelen stopgezet. De kantonrechter vindt dit aannemelijk. Daarbij komt dat werknemer op de zitting een onstabiele indruk op de kantonrechter heeft gemaakt. Dit betekent niet dat het handelen en nalaten van werknemer niet verwijtbaar is, maar heeft wel tot gevolg dat de kantonrechter tot het oordeel komt dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit betekent dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding van een bedrag van € 26.061,97 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:1446

Zaaknummer: 8855755 \ AO VERZ 20-179

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: B. Doull

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:66g BW en 7:66g lid 3 sub e BW