

## RECHTSPRAAK

***Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding nu werknemer onvoldoende meewerkt aan het verbeteren van de onderlinge verhoudingen door zijn medewerking aan herplaatsing te weigeren en door te blijven volharden in zijn wens om een FML door het UWV te laten opstellen.****Feiten*

Op 28 augustus 1989 is werknemer in dienst getreden van Tata Steel. Op 12 september 2000 heeft werknemer een ernstig bedrijfsongeval gehad. Per 11 september 2001 heeft het UWV werknemer voor 80-100% arbeidsongeschikt geacht. Van mei 2005 tot april 2011 heeft werknemer tijdelijk aangepast werk verricht bij de afdeling Projects & Technical Consultancy (PTC) van Tata Steel. Bij brief van 1 maart 2011 heeft Tata Steel werknemer onder meer meegedeeld het jammer te vinden dat werknemer niet openstaat voor een door de bedrijfsarts geadviseerde, en door Tata Steel bekostigde, training via Heliomare. Van mei 2011 tot begin 2013 heeft werknemer bij verschillende onderdelen van Tata Steel gewerkt. Vanaf november 2013 tot eind maart 2014 heeft werknemer tijdelijk aangepast werk verricht bij het Energiebedrijf van Tata Steel. Bij brief van 29 september 2015 is werknemer in het kader van zijn herplaatsing per 15 oktober 2015 aangesteld in de functie van algemeen assistent productie C. Werknemer heeft de afspraak voor die aanstelling geannuleerd. Per 29 februari 2016 heeft werknemer aangepast werk verricht bij de afdeling CPR TBE. In het evaluatiememo van 12 oktober 2016 is onder meer vermeld dat werknemer zich onvoldoende heeft gehouden aan de aanvangs- en eindtijd van de gemaakte afspraken. De nieuwe leidinggevende van werknemer heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 14 en 28 augustus 2019. Werknemer heeft die afspraken afgezegd. Op 23 augustus 2019 heeft werknemer het spreekuur van de bedrijfsarts bezocht. In het daarvan opgemaakte verslag wordt onder meer gerapporteerd dat werknemer niet wil meewerken aan het opstellen van een inzetbaarheidsprofiel door – het door Tata Steel ingeschakelde reïntegratiebedrijf – Ergatis; hij wil dat het UWV een inzetbaarheidsprofiel opstelt. Tata Steel heeft werknemer opnieuw uitgenodigd voor een gesprek op 26 september en 2 oktober 2019. Werknemer heeft deze afspraken opnieuw afgezegd. Bij brief van 7 oktober 2019 heeft Tata Steel werknemer meegedeeld dat zij de doorbetaling van zijn loon per 2 oktober 2019 heeft gestopt. Tata Steel heeft werknemer en de bedrijfsarts uitgenodigd voor een gesprek op 10 oktober 2019. Volgens het gespreksverslag heeft werknemer de keuze gemaakt om een inzetbaarheidsprofiel te laten opstellen door het UWV. Vastgelegd is dat werknemer Tata Steel uiterlijk 24 oktober 2019 een bevestiging zou sturen van de afspraak bij het UWV en dat indien Tata Steel voor die datum

geen afspraakbevestiging zou ontvangen, het inzetbaarheidsprofiel zou worden opgesteld door Ergatis. Werknemer is de afspraak met betrekking tot contact met het UWV niet nagekomen en Tata Steel heeft daarom contact met Ergatis opgenomen. In een e-mail van 6 november 2019 heeft werknemer daarop gereageerd. Bij brief van 15 november 2019 heeft Tata Steel werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Tata Steel heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens (ernstig) verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Tegen deze beslissingen en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt Tata Steel op.

### *Oordeel*

Het hof is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub g BW. Sinds het bedrijfsongeval spelen er meerdere discussies tussen partijen. Allereerst kan uit de stukken worden afgeleid dat Tata Steel veel moeite heeft gedaan om een passende functie voor werknemer te vinden maar dat re-integratie mede door diens weinig constructieve opstelling niet is gelukt. Werknemer heeft onder meer een door Tata Steel aangeboden multidisciplinaire training bij Heliomare geweigerd. Hij heeft een gesprek over een herplaatsing als algemeen assistent productie per september/oktober 2015 zonder reden afgezegd en heeft zich bij een nieuwe herplaatsing per februari 2016 bij de afdeling CPR TBE niet aan de afgesproken aanvangs- en eindtijden gehouden. Werknemer heeft weliswaar meerdere malen zijn ongenoegen geuit over het feit dat Tata Steel enkel tijdelijk aangepast werk voor hem zocht, maar Tata Steel heeft toegelicht dat deze twee plaatsingen definitieve functies betroffen. Vervolgens heeft Tata Steel na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid van werknemer van 29 januari 2019 tot 23 april 2019 geprobeerd om een nieuwe FML te laten opstellen teneinde te zoeken naar passend werk voor hem. De leidinggevende heeft werknemer meerdere malen uitgenodigd om met hem hierover te spreken, te weten op 14 en 28 augustus 2019, 26 september 2019 en 2 oktober 2019, maar die afspraken heeft werknemer steeds afgezegd. De reden daarvoor was dat hij wilde dat de bedrijfsarts ook bij het gesprek aanwezig zou zijn en dat het UWV een FML (en niet het door Tata Steel ingeschakelde Ergatis) zou opstellen. Na toepassing van de loonstop per 2 oktober 2019 door Tata Steel hebben partijen op 10 oktober 2019 in het bijzijn van de bedrijfsarts alsnog de afspraak gemaakt dat werknemer een inzetbaarheidsprofiel door het UWV zou laten opstellen, dat hij uiterlijk op 24 oktober 2019 een afspraakbevestiging hiervan aan Tata Steel zou sturen en dat het inzetbaarheidsprofiel door Ergatis zou worden opgesteld als werknemer niet tijdig aan deze afspraak zou voldoen. Werknemer heeft zich evenwel niet aan die afspraak gehouden. Dat werknemer de leidinggevende tijdens een gesprek op 30 oktober 2019 op de hoogte heeft gesteld van zijn afspraak bij het UWV voor het opstellen van een FML, zoals hij in zijn e-mail van 6 november 2019 heeft vermeld, maakt niet dat aan de genoemde voorwaarde is voldaan. Uit deze hele gang van zaken blijkt dat de zoektocht naar een passende functie voor werknemer vanwege diens gebrekkige medewerking en het onderlinge wantrouwen en de frustratie over en weer tussen partijen een zeer moeizaam proces is geworden. Daar komt

bij dat uit de stukken kan worden afgeleid dat tussen partijen al jarenlang een discussie speelt over het al dan niet naleven door werknemer van de regels over het thuiswerken en het correcte gebruik van het tijdsregistratiesysteem. Tata Steel heeft werknemer weliswaar meerdere malen gewezen op het belang van het correct registeren van uren en de consequenties ervan indien hij dat niet zou doen, almede van het naleven van de adviezen van de bedrijfsarts ten aanzien van thuiswerken. Het desondanks niet (voldoende) opvolgen van deze werkinstructies door werknemer, heeft niet bijgedragen aan een betere samenwerking. Voorts is van belang dat werknemer inmiddels al twee jaar is vrijgesteld van werkzaamheden (te weten sinds 15 november 2019), hetgeen de kans op herstel van de verhoudingen niet vergroot. Gezien deze lange duur en hoeveelheid van voortdurende conflicten is te begrijpen dat Tata Steel geen vertrouwen meer heeft in het herstel van de verhoudingen en een vruchtbare samenwerking. Aan werknemer kan het verwijt worden gemaakt dat hij onvoldoende heeft meegewerkt aan het verbeteren van de onderlinge verhoudingen door zijn medewerking aan herplaatsing te weigeren en door te blijven volharden in zijn wens om een FML door het UWV te laten opstellen. Dit heeft de onderlinge verhoudingen weliswaar verslechterd en gefrustreerd, maar kan gelet op alle omstandigheden niet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW. Ook in het verloop van het re-integratieproces ziet het hof geen ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Dit betekent dat het verzoek van Tata Steel om de vaststelling dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 23-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2021:3693

**Zaaknummer:** 200.289.436/01

**Rechters:** I.A. Haanappel-van der Burg, R.J.M. Smit en G.C. Boot

**Advocaten:** E.F. Seunke en G.C. Haulussy

**Wetsartikelen:** 7:683 BW