

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond vanwege niet voldoen aan re-integratieverplichtingen werknemer. Gemeente heeft werknemer meermaals telefonisch en schriftelijk uitgenodigd voor gesprek en hem gewezen op de gevolgen van niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2018 direct, want daarvoor sinds januari 2017 via een uitzendbureau, in dienst bij de Gemeente Rotterdam (hierna: de gemeente). Op 21 september 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 27 september 2021 heeft werknemer zich (gedeeltelijk) beter gemeld. Hij sprak vervolgens met zijn leidinggevende over zijn werktijden. Het gesprek eindigde zonder vergelijk over de werktijden. Werknemer heeft zich na het gesprek weer volledig ziekgemeld. Volgens het personeelshandboek van de gemeente moet een zieke werknemer altijd bereikbaar zijn voor zijn leidinggevend en moet hij zijn leidinggevend informeren over een eventueel ander (verpleeg)adres. De leidinggevende van werknemer heeft hem, na zijn ziekmelding op 27 september 2021, veelvuldig geprobeerd te bereiken om over zijn re-integratie te spreken. Bij brief van 26 oktober 2021 heeft de gemeente aan werknemer bericht zijn loon op te schorten. Op verzoek van werknemer was op 2 november 2021 om 10:00 een fysieke afspraak bij de bedrijfsarts ingepland. Werknemer is zonder bericht niet op de afspraak verschenen. Op 11 november 2021 is werknemer op een afspraak bij de bedrijfsarts verschenen. Het advies van de bedrijfsarts vermeldt dat werknemer aangepaste taken kan uitvoeren en dat er geen medische beperkingen zijn voor de uren die werknemer op het werk beschikbaar kan zijn. Op 12 november 2021 hebben de hoger leidinggevende en de betrokken HR-adviseur een gesprek met werknemer gevoerd over het aanvangen van de passende arbeid. Werknemer heeft aangegeven niet te kunnen werken en geen passende arbeid te gaan verrichten. Op 22 november 2021 is het gesprek over passende arbeid voortgezet. De hoger leidinggevende heeft in het gesprek consequent aangegeven dat de passende arbeid conform het advies van de bedrijfsarts moet worden aangevangen. Werknemer diende hiertoe op 24 november 2021 op het werk te verschijnen. Werknemer heeft te kennen gegeven mentale klachten te hebben, maar hiervoor niet onder behandeling te staan. Hij heeft verder laten weten dat hij zorgtaken voor zijn moeder verricht en door de wijk wandelt, maar de passende arbeid niet kan en wil uitvoeren. Werknemer heeft aangegeven op 24 november 2021 een afspraak bij zijn fysiotherapeut te hebben en dus op 25 november 2021 met passende arbeid verrichten zou beginnen. Op 25 november is werknemer op het werk verschenen. De chef van dienst heeft werknemer tijd gegeven om op te starten en is na

ongeveer twintig minuten op de werkplek van werknemer teruggekeerd. Hij zag vervolgens dat werknemer de computer op de grond had geduwd en dat hij zonder opgave van redenen was vertrokken. In het hierop volgende gesprek is onder meer tegen werknemer gezegd dat *“het geen gehoor geven aan oproepen (brieven die zijn verstuurd) vervelende gevolgen kunnen hebben en kunnen uiteindelijk kunnen leiden tot ontslag”*, dat werknemer *“in vervolg dient gehoor te geven aan de schriftelijke oproepen”* en dat werknemer *“voor zijn re-integratiewerkzaamheden dient te verschijnen als hij hiertoe een oproep ontvangt”*. Bij brief van 21 december 2021 heeft de gemeente werknemer gesommeerd om op 22 december 2021 de passende arbeid te hervatten en gewaarschuwd voor het op de grond duwen van de computer. Op 23 december 2021 – nadat werknemer de dag daarvoor niet is verschenen op het werk – concludeert de gemeente dat werknemer weigert om de passende arbeid te verrichten en daarom zal zij de loonbetaling staken. Ook wordt aangegeven dat het UWV om een deskundigenoordeel is verzocht, waarna de kantonrechter zal worden verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het deskundigenoordeel luidt dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt. De gemeente verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de wetsgeschiedenis wordt het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer genoemd als voorbeeld van een e-grond. De gemeente heeft voldoende onderbouwd dat werknemer zonder deugdelijke grond geen gehoor heeft gegeven aan de herhaalde verzoeken van de gemeente om zijn re-integratieverplichtingen na te komen. De Gemeente heeft werknemer meermaals telefonisch én schriftelijk uitgenodigd voor een gesprek over de re-integratie en hem gewezen op de gevolgen van het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen. De Gemeente heeft vervolgens een loonopschorting én een loonstop toegepast vanwege het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen. Werknemer was dan ook een gewaarschuwd mens, maar dit heeft niet tot gevolg gehad dat hij aan zijn verplichtingen in het kader van de re-integratie is gaan voldoen. Dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn, wordt onderschreven door het deskundigenoordeel van het UWV van 1 maart 2022, waaruit ook volgt dat de verzekeringsarts van mening is dat het niet nakomen van afspraken en het niet verrichten van passende arbeid door werknemer als een tekortkoming in zijn re-integratieverplichtingen moet worden aangemerkt. Dat werknemer mantelzorger voor zijn moeder is en daar veel tijd en energie aan kwijt is, vindt de kantonrechter bewonderenswaardig. Dit kan echter in geen geval reden zijn om te weigeren passende arbeid te verrichten en daarmee zijn re-integratieverplichtingen grovelijk te veronachtzamen. Verder staat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan ontbinding in de weg. Het opzegverbod is namelijk niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming en de loonbetaling heeft gestaakt. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, zodanig dat van de Gemeente niet kan worden gevergd de

arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt in dit geval niet in de rede. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6072

Zaaknummer: 9787822 / VZ VERZ 22-4267

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: A.M. Avedissian en A. Rhijnsburger

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW