

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst alcoholverslaafde werknemer ontbonden wegens verwijtbaar handelen. Werknemer werkt zonder deugdelijke grond niet mee aan re-integratie en schendt controlevoorschriften.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2015 in dienst getreden van Thyssenkrupp Plastics Nederland B.V. (hierna: Thyssenkrupp) in de functie van magazijnmedewerker/chauffeur tegen een bruto maandsalaris van € 2.474,37 exclusief vakantietoeslag. Sinds 18 maart 2020 is werknemer in verschillende perioden arbeidsongeschikt geweest als gevolg van een alcoholverslaving. Op verzoek van Thyssenkrupp heeft het UWV op 29 juli 2021 een deskundigenoordeel gegeven over de vraag of de arbeid waartoe werknemer volgens de bedrijfsarts op dat moment in staat was, passend was. Dat bleek niet het geval. Per 13 juni 2022 heeft Thyssenkrupp ander passend werk aangeboden. Op 23 juni 2022 is werknemer voor een periode van vijf weken opgenomen in een ontwenningsskliniek. Op 17 augustus 2022 is werknemer gestart met de re-integratie. Op 21 september 2023 is hij opnieuw volledig uitgevallen. Sinds maart 2023 is werknemer weer aan het re-integreren. Werknemer is vervolgens niet op de eerstejaarsevaluatie verschenen, ook niet na sommatie daartoe. Thyssenkrupp heeft werknemer toen verzocht zich de volgende dag te melden bij zijn leidinggevende. Werknemer is niet verschenen. Op 27 maart bericht Thyssenkrupp werknemer dat hij zich op 29 maart moet melden voor werkzaamheden en wordt hij gewaarschuwd voor een loonstop. Werknemer verschijnt niet. Op 1 april 2023 heeft Thyssenkrupp een loonstop doorgevoerd. Op 5 april 2023 heeft de bedrijfsarts werknemer niet kunnen bereiken voor een geplande telefonische afspraak. Op 12 juni is werknemer wederom niet verschenen bij zijn eerstejaarsevaluatie. Op 3 juli 2023 heeft het UWV geoordeeld dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Thyssenkrupp verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer kwalificeert als verwijtbaar handelen en overweegt daartoe als volgt. Werknemer is door Thyssenkrupp vanaf 23 maart 2023 meermaals opgeroepen passend werk te verrichten. Dat werknemer een alcoholverslaving heeft en in een lastige situatie verkeert, is geen reden om dit werk te weigeren. Volgens de bedrijfsarts is werknemer in staat de aangeboden arbeid te verrichten. Naast dat werknemer passende arbeid heeft geweigerd, heeft hij ook niet meegewerkt aan de eerstejaarsevaluatie hoewel hij daartoe wel meermaals in de gelegenheid is gesteld. Daarnaast heeft hij controlevoorschriften veronachtzaamd door zich onbereikbaar te houden voor Thyssenkrupp en de arbodienst. Nu Thyssenkrupp werknemer meermaals heeft gemaand tot

nakoming van re-integratieverplichtingen, een loonstop is toegepast en een deskundigenoordeel is overgelegd, gaat de kantonrechter over tot ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Ter zitting hebben partijen afgesproken dat Thyssenkrupp aan werknemer een transitievergoeding ad € 7.722,48 bruto betaalt en dat de salarisbetaling wordt hervat op 70% voor de resterende maanden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8633

Zaaknummer: 10560598 VZ VERZ 23-6782

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: G.H. Bunt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW