

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door haar re-integratieverplichtingen niet na te komen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.*Feiten*

Werkneemster is sinds 13 februari 2007 werkzaam bij KLM. Op 3 december 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 15 december 2021, 7 januari 2022 en 28 januari 2022 heeft de verpleegkundige bij KLM Health Services (KHS) geconcludeerd dat werkneemster energetische beperkingen heeft en 'niet vlieg geschikt' is. Uit de probleemanalyse blijkt dat de oorzaak van de klachten van werknemer is gelegen in werkgerelateerde klachten. In de terugkoppelingen van 17 mei 2022, 21 juni 2022, 14 juli 2022 en 1 september 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat de beperkingen van werkneemster nog ongewijzigd zijn ten opzichte van de probleemanalyse. Op 5 september 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster, haar vriend en haar manager over de voortgang van de re-integratie. Werkneemster heeft in dit gesprek niets gezegd. In zijn terugkoppeling van 4 oktober 2022 heeft de bedrijfsarts geschreven dat hij onvoldoende vertrouwensband met werkneemster ervaart om de begeleiding van werkneemster op een professionele wijze voort te zetten en te komen tot een afgewogen en bijdragend advies. Op 25 oktober 2022 heeft er wederom een gesprek plaatsgevonden met werkneemster. In dit gesprek heeft KLM werkneemster drie opties geboden: een belastbaarheidsonderzoek, een deskundigenoordeel of een beoordeling door een andere bedrijfsarts. Werkneemster heeft van KLM een nieuwe bedrijfsarts gekregen en zij heeft vervolgens niet meegewerkt aan het belastbaarheidsonderzoek, waarna een loonstop is toegepast. KLM heeft een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd waaruit blijkt dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. KLM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, dan wel g-grond.

Oordeel

Een zieke werknemer moet meewerken aan zijn re-integratie. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster deze verplichtingen onvoldoende is nagekomen. Zo heeft zij niet willen meewerken aan een onderzoek naar haar belastbaarheid en naar haar re-integratie-inspanningen (bij het UWV). Daarnaast is de begeleiding van werkneemster door twee verschillende bedrijfsartsen beëindigd vanwege het ontbreken van een vertrouwensband. KLM heeft werkneemster meerdere keren uitgelegd dat zij moet meewerken aan haar re-integratie. Daartoe is zij ook diverse keren aangemaand. Ook de arbeidsdeskundige van het UWV heeft (in het kader van het deskundigenoordeel) geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. Alle inspanningen en aanbiedingen die

KLM aan werkneemster heeft gedaan om te proberen de re-integratie in goede banen te leiden, heeft werkneemster gefrustreerd en tegengewerkt. Zelfs een maandenlange loonstop heeft er niet voor gezorgd dat werkneemster aan haar verplichtingen voldoet. Werkneemster lijkt iedereen die binnen KLM, en daarbuiten, betrokken is geraakt in haar ziekteproces te wantrouwen. Naar het oordeel van de kantonrechter is er – voor beide partijen – op dit moment sprake van een onwenselijke situatie. KLM heeft zich aantoonbaar ingespannen om de re-integratie van werkneemster tot stand te brengen. Ondanks dat heeft werkneemster niet aan haar verplichtingen voldaan. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden op grond van verwijtbaar handelen en nalaten van werkneemster. Werkneemster heeft bovendien ernstig verwijtbaar gehandeld, waardoor zij geen recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:9627

Zaaknummer: 10556693 \ AO VERZ 23-76

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: E. Lehmann

Wetsartikelen: 7:669 BW