

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft de stellingen van werkgever onvoldoende gemotiveerd weersproken. Werknemer is zijn verplichtingen op grond van artikel 7:660a BW niet is nagekomen en heeft daardoor verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Herplaatsing ligt niet in de rede.***

*Feiten*

Werkgever maakt deel uit van een concern bestaande uit meerdere industriële bakkerijen. Werknemer is met ingang van 20 mei 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam in de functie van Verdelers I tegen een brutomaandloon van € 2.353,09. Op 21 februari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is meerdere keren niet op het spreekuur van de arbodienst verschenen, zonder daarvoor een steekhoudende reden te hebben en/of zich af te melden. Werknemer heeft verder stelselmatig geweigerd de door werkgever aangeboden aangepaste arbeid te verrichten. Werkgever heeft tot twee keer toe een loonsanctie opgelegd. Werknemer heeft een verlofaanvraag ingediend voor de periode van 17 februari 2023 tot 4 maart 2023 in verband met een voorgenomen vakantie op Curaçao. Na een negatief advies van de arbodienst is deze aanvraag afgewezen. Uit een door werkgever aangevraagd deskundigenoordeel van 23 maart 2023 van het UWV blijkt dat ook het UWV van oordeel is dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn omdat er arbeidsmogelijkheden zijn die hij weigert te benutten. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het stelselmatig weigeren mee te werken aan de re-integratie waardoor er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer voert mondeling verweer.

*Oordeel*

Uit hetgeen werknemer ter zitting naar voren heeft gebracht leidt de kantonrechter af dat hij stelt dat hij niet in staat is om ook maar enig werk te verrichten. Uit zijn stelling dat de bedrijfsarts geen contact heeft opgenomen met de huisarts en het ziekenhuis, leidt de kantonrechter af dat werknemer tevens van mening is dat het advies van de bedrijfsarts niet voldoende is onderbouwd. Uit het dossier leidt de kantonrechter af dat de bedrijfsarts wel medische gegevens heeft opgevraagd, maar een rapport waarin staat dat de medische gegevens uit de behandelend sector zijn ontvangen en gewogen ontbreekt. De verzekeringsarts van het UWV heeft de juistheid van de door de bedrijfsarts vastgestelde FML echter bevestigd. Het is dan ook aan werknemer om de medische gegevens in het geding te brengen waaruit volgt dat de conclusies van de bedrijfsarts en het UWV onjuist zijn. In dat

verband weegt de kantonrechter in het nadeel van werknemer mee dat hij reeds in februari 2022 aan werkgeefster kenbaar heeft gemaakt geen vertrouwen te hebben in de arbodienst en dit standpunt tot op heden heeft volgehouden, maar nimmer een deskundigenoordeel heeft aangevraagd bij het UWV. Verder heeft werkgeefster het werknemer volkomen terecht ernstig aangerekend dat hij zonder toestemming en in strijd met het advies van de arbodienst op vakantie is gegaan, wetende dat er tijdens deze vakantie een afspraak met een arbeidsdeskundige was gepland en dit zijn herstel zou belemmeren. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een redelijke grond voor ontslag en ligt herplaatsing niet in de rede. In dit geval is geen sprake van een opzegverbod wegens ziekte omdat de situatie van artikel 7:670a lid 1 BW aan de orde is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder toekenning van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 14-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:5731

**Zaaknummer:** 10579359 \ AZ VERZ 23-70

**Rechters:** R.P.J. Quaedackers

**Advocaten:** M.E. Borgesius

**Wetsartikelen:** 7:660a BW; 7:669 lid 3 BW; 7:670 a lid 1 BW; 7:671b BW; 7:673 lid 7 sub c BW