

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst teamleider vanwege verwijtbaar handelen. Werknemer is, zonder deugdelijke grond, structureel en bij herhaling zijn re-integratieverplichtingen niet nagekomen.*Feiten*

Werknemer is sinds 19 april 2017 in dienst bij Dailycool Warehousing B.V. (hierna: Dailycool). De functie van werknemer is die van teamleider. Dailycool verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond. Zij heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie, onder meer omdat hij zich niet onder behandeling heeft gesteld, hij geen toestemming geeft aan zijn behandelaar om medische informatie aan de bedrijfsarts te verstrekken en hij bij herhaling niet verschijnt bij de bedrijfsarts. Dailycool wijst erop dat ook het staken van de loonbetaling hierin geen verandering heeft gebracht. Werknemer heeft geen verweerschrift ingediend en is ook niet op de zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Dailycool met de overgelegde stukken en haar toelichting voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van een voldragen e-grond. Uit die stukken en toelichting blijkt immers dat werknemer bij herhaling geen gevolg geeft aan redelijke instructies en voorschriften van Dailycool, gericht op de re-integratie van werknemer. Ook volgt daaruit dat werknemer is gewaarschuwd voor het mogelijk stopzetten van zijn loon, maar dat dit er niet toe heeft geleid dat werknemer zich is gaan inzetten voor zijn re-integratie, ook niet na het daadwerkelijk doorvoeren van de loonstop. De kantonrechter neemt daarom als vaststaand aan dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen structureel en bij herhaling niet is nagekomen. Er is niet gebleken dat hij daarvoor een deugdelijke grond had. Dit verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer levert daarom een redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dailycool heeft ook voldaan aan de wettelijke voorwaarden voor ontbinding in een geval als hier aan de orde, omdat een loonstop is opgelegd, en daarnaast in redelijkheid niet van Dailycool kon worden gevergd een deskundigenoordeel van het UWV over te leggen, omdat werknemer niet is verschenen bij de verzekeringsarts van het UWV. Verder weegt de kantonrechter mee dat werknemer geen verweerschrift heeft ingediend en niet op de zitting is verschenen. Daaraan wordt het gevolg verbonden dat moet worden uitgegaan van de juistheid van de door Dailycool naar gebrachte feiten en omstandigheden. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 mei 2024. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd

met de duur van deze procedure.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3071

Zaaknummer: 10907580 \ AO VERZ 24-4

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R.J. van Velzen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW