

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens niet nakomen re-integratieverplichtingen.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2022 in dienst getreden bij de stichting. Op 4 september 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Na twee consulten bij de bedrijfsarts op 21 september 2023 en 19 oktober 2023 heeft de stichting bij brief van 7 november 2023 laten weten dat hij niet bereikbaar is en dat dit door de stichting wordt gezien als niet meewerken aan zijn re-integratie. Werknemer is zonder berichtgeving niet op het consult van 23 november 2023 verschenen. Op 14 december 2023 is werknemer opnieuw uitgenodigd bij de bedrijfsarts. Ook op die afspraak is werknemer, zonder berichtgeving, niet verschenen. De stichting heeft bij brief van 15 december 2023 aan werknemer nogmaals aangegeven dat hij contact moet opnemen en dat het geen gehoor geven aan oproepen van de bedrijfsarts wordt gezien als niet meewerken aan zijn re-integratie. In deze brief heeft de stichting werknemer een laatste kans gegeven om contact op te nemen en gedreigd met een loonstop. Werknemer is zonder berichtgeving niet verschenen op een afspraak met de bedrijfsarts op 18 januari 2024. De stichting heeft vervolgens de loonbetaling aan werknemer opgeschort. Op 15 april 2024 heeft de stichting het UWV gevraagd om een deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van werknemer. Hierop heeft de stichting werknemer bij brief van 19 april 2024 een laatste kans gegeven om contact op te nemen. Het UWV heeft bij brief van 29 april 2024 aan de stichting kenbaar gemaakt dat het geen contact met werknemer heeft kunnen krijgen en dat het daarom geen deskundigenoordeel kan geven. Bij brief van 3 juni 2024 aan de stichting heeft de stichting kenbaar gemaakt dat zij het salaris van werknemer heeft stopgezet en dat zij de kantonrechter zal vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De stichting verzoekt de kantonrechter – samengevat – de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt het verzoek ook al is werknemer niet verschenen. Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd gaat de kantonrechter uit van de juistheid van de feiten die de stichting aan haar verzoek ten grondslag heeft gelegd. Daaruit blijkt dat werknemer herhaaldelijk geen gehoor heeft gegeven aan oproepen van de stichting om zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Werknemer is ondanks herhaalde inspanningen van de stichting (waaronder waarschuwingen en een loonstop) onbereikbaar gebleken voor de stichting, de bedrijfsarts en het UWV. Van een deugdelijke reden hiervoor is niet gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de feiten die door de stichting naar voren zijn

gebracht, die onweersproken zijn gebleven, een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op, zoals bedoeld in artikel 6:669 lid 3 sub e BW. Herplaatsing van werknemer ligt niet in de rede. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbinden.

Geen ernstige verwijtbaarheid

Op de zitting heeft de kantonrechter aan de stichting gevraagd wat de aard is van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De stichting heeft verklaard dat het om psychische problemen gaat. De kantonrechter acht het daarnaast aannemelijk dat het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door werknemer in ieder geval voor een deel te wijten is aan de oorzaak van zijn arbeidsongeschiktheid, namelijk (waarschijnlijk) psychische problemen. Gelet hierop is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werknemer. Tot slot is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4773

Zaaknummer: 11154030

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: K. van Boltaringen-Roumen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW