

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond, omdat werknemer niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.*Feiten*

Werknemer is vanaf 17 januari 2022 in dienst bij Röntgen Technische Dienst B.V. (hierna: RTD). Op 8 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. RTD heeft op 20 juni 2024 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de re-integratie-inspanningen van werknemer. Op 24 september 2024 heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. In onderhavige procedure verzoekt RTD de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond) dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). RTD stelt daarbij dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn, omdat werknemer – volgens RTD – zich onbereikbaar heeft gehouden voor zowel RTD als de Arbodienst en hij niet is verschenen op (meerdere) afspraken van de bedrijfsarts. De door RTD gegeven officiële waarschuwingen en toegepaste loonsancties hebben volgens haar geen effect gehad. Werknemer meent daarentegen dat hem geen verwijt kan worden gemaakt van het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen in verband met een medisch substraat.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Er is sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Voldoende is vast komen te staan dat werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. De door RTD geschetste gang van zaken is door werknemer niet betwist. RTD heeft meerdere maatregelen getroffen om werknemer ertoe te bewegen alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Deze maatregelen hebben echter geen (blijvend) effect gehad en niet tot het alsnog nakomen van de re-integratieverplichtingen geleid. Dat werknemer (deugdelijke) redenen had om niet aan zijn re-integratieverplichtingen te (kunnen) voldoen, is de kantonrechter niet gebleken. Daar komt bij dat dit in het deskundigenoordeel van het UWV wordt bevestigd. De kantonrechter kwalificeert de gedragingen van werknemer als ernstig verwijtbaar en dit levert een e-grond op. RTD heeft voldaan aan de vereisten van artikel 7:671b lid 5 BW door werknemer verschillende keren schriftelijk te manen tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen en door het loon te staken, zodat voor afwijzing van de verzochte ontbinding op de e-grond om die reden geen aanleiding bestaat. Omdat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen, ligt herplaatsing niet in de reden. Ook stelt de kantonrechter vast dat er geen opzegverbod geldt. Uit artikel 7:670a lid 1 BW volgt namelijk dat het opzegverbod tijdens de eerste twee jaar van

ziekte niet van toepassing is, indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen als bedoeld in artikel 7:660a BW weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft aangemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:629 lid 7 BW, de betaling van het loon heeft gestaakt. Dat is hier aan de orde. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden zonder rekening te houden met de opzegtermijn en heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2052

Zaaknummer: 11371548 VZ VERZ 24-9203

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: P.R. Bartens en mr. R. Michielsen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e en g BW, 7:658a BW, 7:660a BW, 7:671b lid 5 BW, 7:629a BW, 7:670 lid 1 BW, 7:629 lid 7 BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW