

beschikking

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats 's-Gravenhage

AJJ

zaaknummer: 6582483 RP VERZ 18-50044

datum: 8 maart 2018



Kanton Den Haag

Beschikking in de zaak van:

de stichting
Stichting RKD – Nederlands Instituut voor Kunstgeschiedenis,
gevestigd te Den Haag,
verzoekende partij,
verder te noemen: RKD,
gemachtigde: mr. O. van der Kind,

tegen

██████████
wonende te ██████████,
verwerende partij,
verder te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. A.H. Vermeulen.

1. Het verloop van de procedure

- 1.1. De kantonrechter heeft kennis genomen van de volgende stukken:
- het (herziene) verzoekschrift, ingekomen ter griffie op 9 februari 2018;
 - het verweerschrift, ingekomen ter griffie op 13 februari 2018;
 - de producties van partijen.

1.2. Op 21 februari 2018 heeft de mondelinge behandeling van het verzoek plaats gevonden. Namens RKD zijn verschenen ██████████ (directeur), ██████████ (hoofd bibliotheek en archieven) en ██████████ (hoofd bibliotheek), bijgestaan door de gemachtigde. ██████████ is verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde. Partijen hebben ter zitting hun standpunt toegelicht, mede aan de hand van pleitaantekeningen. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van het verhandelde ter zitting.

2. De feiten

De kantonrechter gaat op grond van de stukken en het verhandelde tijdens de mondelinge behandeling van het volgende uit.

2.1. ██████████ is als werknemer bij Stichting Werkbij, op grond van een detacheringsovereenkomst tussen de Stichting Werkbij (als werkgever) en Stichting RKD (als inlener), met ingang van 1 maart 1995 gedetacheerd bij inlener. Per 1 januari 2002 is ██████████ voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij RKD, in de functie van medewerker bibliotheek.

- 2.2. [REDACTED] is op 28 september 2016 wegens ziekte uitgevallen. Op 31 oktober 2016 heeft hij de bedrijfsarts bezocht. De probleemanalyse van de bedrijfsarts d.d. 31 oktober 2016 vermeldt dat [REDACTED] binnen afzienbare termijn aangepaste taken kan uitvoeren. Geadviseerd wordt hem met ingang van 28 november 2016 het werk te laten hervatten voor 24% (2 uur per dag). Het RKD heeft samen met [REDACTED] en de bedrijfsarts een plan van aanpak opgesteld.
- 2.3. Op 14 november 2016 heeft het door de bedrijfsarts geadviseerde werkplek-onderzoek plaatsgevonden, waarbij de werkplek is aangepast door de ergonomoom.
- 2.4. [REDACTED] is met ingang van 28 november 2016 twee uur per dag aangepaste werkzaamheden gaan uitvoeren, voor vier dagen per week. Op 2 december 2016 meldde [REDACTED] zich opnieuw ziek. Op 19 december 2016 bezocht [REDACTED] de bedrijfsarts. De bedrijfsarts adviseerde verdere uitbreiding van het aantal uren, naar 3 uur per dag met ingang van 2 januari 2017. Op 21 december meldde [REDACTED] zich weer ziek. De bedrijfsarts adviseerde op 27 januari 2017 het aantal uren per dag vooralsnog te handhaven op 2,5. Bij advies van 17 februari 2017 adviseerde de bedrijfsarts de werkzaamheden geleidelijk uit te breiden van 2,5 uur per dag naar 3 uur per dag, ingaande 6 maart 2017.
- 2.5. Op 24 april 2017 adviseerde de bedrijfsarts de werkzaamheden met ingang van 15 mei 2017 uit te breiden naar 16 uur per week, om daarna uit te breiden naar 20 uur per week met ingang van 5 juni 2017 en vervolgens naar 24 uur per week met ingang van 26 juni 2017.
- 2.6. Op 3 mei 2017 meldde [REDACTED] zich ziek. Op 15 mei 2017 bezocht [REDACTED] de bedrijfsarts (tussentijds op verzoek van het RKD). Op 17 mei 2017 heeft [REDACTED] zijn werkzaamheden hervat. Op (zondag) 21 mei 2017 meldde hij zich ziek. Naar aanleiding van de nieuwe uitval van [REDACTED] is door de bedrijfsarts een belastbaarheidsonderzoek en arbeidsdeskundig onderzoek door een externe organisatie, Ergatis, geadviseerd.
- 2.7. Op 7 juni 2017 vond tussen [REDACTED] en RKD ([REDACTED] en [REDACTED]) een gesprek plaats, waarbij re-integratieafspraken zijn gemaakt. Op 16 juni 2017 meldde [REDACTED] zich opnieuw ziek. Bij e-mail van 19 juni 2017 heeft RKD [REDACTED] gewezen op het belang van re-integratie. Tijdens een telefoongesprek tussen [REDACTED] en [REDACTED] op 20 juni 2017 heeft [REDACTED] afwijzend gereageerd op de voorstellen en heeft hij de verbinding verbroken.
- 2.8. Op 26 juni 2017 bezocht [REDACTED] de bedrijfsarts die passende arbeid met passende werkzaamheden adviseerde, waarbij geen sprake is van een urenbeperking. Naar aanleiding van dit advies van de bedrijfsarts heeft RKD ([REDACTED]) op 29 juni 2017 telefonisch contact opgenomen met [REDACTED] en is hem voorgesteld om per 3 juli 2017 weer op het werk te verschijnen om passend werk te verrichten. [REDACTED] reageerde weer afwijzend en heeft de verbinding verbroken. RKD heeft bij brief van 29 juni 2017 [REDACTED] gevraagd zich op 3 juli 2017 op het kantoor van het RKD te melden om de re-integratie te bespreken. [REDACTED] liet weten niet beschikbaar te zijn op 3 juli 2017 en stelde 5 juli 2017 voor. Bij brief van 3 juli 2017 deelt RKD onder meer het volgende aan [REDACTED] mede:
'Niettemin verwachten wij je woensdag, 5 juli, gewoon op het werk. Als je niet komt, overwegen wij een loonsanctie. Dat wil zeggen dat we een deel of je volledige loon zullen stopzetten.'

- 2.9. Op 5 juli 2017 verscheen [REDACTED] niet op het werk, maar meldde hij zich wederom ziek. Naar aanleiding van deze ziekmelding heeft RKD een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd, waarvan zij bij brief van 10 juli 2017 [REDACTED] op de hoogte heeft gesteld.
- 2.10. Bij deskundigenoordeel van 21 juli 2017 concludeert het UWV dat de door [REDACTED] uitgevoerde re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn. Naar aanleiding van het deskundigenoordeel heeft RKD [REDACTED] uitgenodigd voor een gesprek op 10 augustus 2017. [REDACTED] heeft bij e-mail van 8 augustus 2017 gemeld dat hij verhinderd was. Bij e-mail van 9 augustus 2017 heeft [REDACTED] meegedeeld dat hij als gevolg van de ziekte van Ménière niet op de afspraak kan verschijnen, en heeft hij verzocht een paar weken met rust gelaten te worden.
- 2.11. Bij brief van 10 augustus 2017 heeft RKD [REDACTED] uitgenodigd voor een gesprek over zijn toekomst bij RKD. Bij e-mail van dezelfde dag heeft [REDACTED] laten weten dat hem geadviseerd was niet op het verzoek van RKD in te gaan. Ook meldde hij dat hij zelf bij het UWV een deskundigenoordeel had aangevraagd. Bij e-mail van 21 augustus 2017 meldde [REDACTED] dat hij toch bereid was enkele door RKD genoemde opties te onderzoeken. Hij wenste een uitgewerkt beëindigingsvoorstel van RKD te ontvangen. RKD heeft op 28 augustus 2017 een beëindigingsvoorstel aan [REDACTED] gestuurd.
- 2.12. Bij e-mail van 25 augustus 2017 meldde [REDACTED] aan RKD dat hij op advies van zijn advocaat de aangepaste werkzaamheden wilde hervatten.
- 2.13. Het rapport van Ergatis d.d. 28 augustus 2017 vermeldt als conclusie dat [REDACTED] enige functionele beperkingen ervaart maar dat hij in staat is om tijdcontingent de re-integratie voort te zetten. In de rapportage van de bedrijfsarts d.d. 11 september 2017 staat onder meer het volgende:
'Tijdcontingente opbouw van contracturen, mijn advies is contracturentaal in 7 weken tijd (met wekelijkse uren opbouw) op te bouwen naar volledig in passende arbeid (d.w.z. eigen werk, rekening houdend met de beperkingen zoals verwoord in de recente FML van Ergatis)'
- 2.14. Bij e-mail van 28 augustus 2017 deelt [REDACTED] aan [REDACTED] onder meer het volgende mede:
*'Op uitdrukkelijk advies van je advocaat ben je vandaag weer op het werk verschenen. [REDACTED] en ik constateren echter dat je de gehele tijd met je hoofd in je handen achter je bureau zit en hebben je gevraagd of je met ons wil overleggen over de situatie. Je gaf aan niet in staat te zijn naar mijn kamer te komen vanwege je medische klachten (...). Daarom hebben we het gesprek op jouw kamer gevoerd. (...)
Aan de orde kwam de vraag waarom je nu wel op het werk komt, terwijl je tot nu toe alle adviezen van de bedrijfsarts en het UWV om te re-integreren naast je neer hebt gelegd. Je gaf aan dat dat uitsluitend was omdat je advocaat dat had geadviseerd maar dat je nog steeds vindt dat je te ziek bent om te werken (...) We zullen de loonbetaling hervatten, ervan uitgaande dat je vanaf heden actief meewerkt aan je re-integratie.'*
- 2.15. Op 1 september 2017 heeft [REDACTED] zich ziekgemeld. Bij e-mail van 15 september 2017 heeft [REDACTED] meegedeeld dat hij het werk had hervat. Op 25 september 2017 hebben partijen een gesprek gehad over het verloop van de re-integratie. [REDACTED] heeft zich op 26 september 2017 ziek gemeld.
- 2.16. De rapportage van 30 oktober 2017 van de bedrijfsarts vermeldt dat [REDACTED] geschikt werd geacht voor de geadviseerde passende arbeid.

2.17. In een door ██████ naar aanleiding van de rapportage van 11 september 2017 van de bedrijfsarts aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV d.d. 26 oktober 2017 wordt geconcludeerd dat de door RKD aangeboden arbeid passend is. Op 30 oktober 2017 heeft ██████ het werk hervat, waarbij hij weigerde met RKD werkafspraken te maken. Bij e-mail van 30 oktober 2017 deelt RKD onder meer het volgende mede aan ██████:

'Je meldde zondag via de mail dat je op advies van je advocaat ██████ de re-integratie op maandag 30 oktober weer zou hervatten. Vanmorgen meldde je je om 10 uur bij mij en ik heb aangegeven dat je opbouw deze week 4 x 5 uur zou zijn en dat ik aan het eind van de week een overzicht van je wilde hebben wat je deze week aan werkzaamheden hebt gedaan. Je weigerde dat. Je wilde niet meer dan 4 uur werken en geen bestellingen doen want dat stond volgens jou niet in het advies van het UWV. Op mijn vraag wat je dan wel van plan was gaf je aan dat je in de leeszaal ging zitten en ben je boos weggelopen. Ik heb je niet meer gezien, ook niet in de leeszaal en je hebt je niet afgemeld, zoals wij eerder hebben afgesproken bij je re-integratiehervattingen. Zoals ik je reeds op 14 september mailde, kun je volgens de bedrijfsarts werken en van de beperkingen die in het Ergatisrapport zijn genoemd is er geen enkele van toepassing op je reguliere functie, dus dat betekent dat je je functie weer gewoon kan uitvoeren. (...)'

2.18. Bij e-mail van 8 november 2017 deelt RKD aan ██████ mee dat de bedrijfsarts partijen heeft gewezen op de verplichting spoor 2 te openen, en dat indien ██████ zich niet aan de adviezen van de bedrijfsarts en de gemaakte afspraken houdt, en niet alsnog gevolg geeft aan de redelijke voorschriften in het kader van de re-integratie, er opnieuw zal moeten worden overgegaan tot het staken van de betaling van het loon.

2.19. Een e-mail van 9 november 2017 van RKD aan ██████ vermeldt onder meer het volgende:

'Ik vroeg je of je mijn bericht van gisteren heb gelezen en of je akkoord gaat met het starten van spoor 2, zoals geadviseerd door de bedrijfsarts. Je bent hiermee akkoord. (...)

██████ *helaas moet ik opnieuw constateren dat je de redelijke voorschriften in het kader van de re-integratie niet (volledig) opvolgt. Graag zie ik dat je mij bevestigt dat je alsnog alle voorschriften zult opvolgen (...). Zo niet, dan laat je me geen andere keus dan de loonbetalingen te staken. (...)'*

2.20. ██████ meldde zich op 10 november 2017 ziek en op 12 november 2017 weer beter. Bij e-mail van 12 november 2017 deelde ██████ aan RKD mede dat hij vanaf 13 november 2017 het aangepaste werk zoals geadviseerd door de bedrijfsarts in het UWV zou gaan verrichten. Bij aanvang van zijn werkzaamheden op 15 november 2017 heeft ██████ zich gemeld bij ██████, waarbij hij weigerde te overleggen over de te verrichten werkzaamheden. ██████ heeft tijdens dit gesprek desgevraagd erkend dat hij met zijn telefoon het gesprek opnam.

2.21. Op 15 november 2017 meldde ██████ zich ziek. Een advies van de bedrijfsarts van 27 november 2017 vermeldt dat ██████ in staat wordt geacht de aangepaste werkzaamheden te verrichten. Na het bezoek aan de bedrijfsarts op 27 november 2017 om 9:00 uur is ██████ naar huis gegaan.

2.22. Een e-mail van 28 november 2017 van RKD aan ██████ vermeldt onder meer het volgende:

'Na het advies van de bedrijfsarts ben je niet op het werk verschenen, wat uiteraard wel de bedoeling was. (...) Wij kunnen dit gedrag niet accepteren. Onlangs is ons gebleken dat je gesprekken met ons heimelijk hebt opgenomen en je pakt iedere gelegenheid aan om niet naar het werk te komen. Ook gisteren dus weer. Duidelijk

is inmiddels dat er wederzijds volstrekt geen vertrouwen meer is. Eerder heb je al gevraagd om een beëindigingsvoorstel, wat je toen van ons hebt ontvangen maar waar je nooit op hebt gereageerd. We willen de optie van een beëindiging in een overleg graag verder met je bespreken. Wil je ons voor vrijdag 1 december laten weten of jij daar het gesprek over wil aangaan? Indien je dat niet wil of indien je niet voor vrijdag gereageerd op dit voorstel, zullen wij stappen nemen om het dienstverband te beëindigen. Je wordt in aanloop naar de beëindiging van het dienstverband niet langer meer op het werk verwacht. (...)

2.23. RKD heeft voorgesteld in overleg te proberen de geschillen op te lossen door middel van mediation. ████████ heeft laten weten geen behoefte te hebben aan mediation.

2.24. In het kader van het opstarten van spoor 2 heeft RKD contact opgenomen met een extern re-integratiebureau, Margolin. ████████ heeft namens RKD bij e-mail van 7 december 2017 aan ████████ gemeld dat een afspraak is gemaakt met voormeld bureau, en heeft hem verzocht te bevestigen dat hij bij het gesprek aanwezig zal zijn. ████████ heeft namens ████████ gereageerd en heeft laten weten dat ████████ het 'wel erg bont' heeft gemaakt met deze e-mail. ████████ is niet verschenen bij Margolin, die vervolgens de opdracht heeft teruggegeven.

2.25. RKD heeft een deskundigenoordeel aan het UWV gevraagd. Het deskundigenoordeel van 14 december 2017 vermeldt onder meer het volgende:

'De werkgever heeft werknemer passend werk aangeboden. In een deskundigenoordeel in juli 2017 is reeds gesteld dat werknemer niet voldoende doet door hier niet aan mee te werken. In een deskundigenoordeel in oktober 2017 is gesteld dat de aangeboden werkzaamheden passend zijn. Werknemer meent echter andere werkzaamheden te moeten doen dan op papier is gesteld in het deskundigenoordeel. (...)
De werkgever heeft voldoende aan re-integratie gedaan (...). Er is passend werk aangeboden, bij het niet structureel hervatten hierin is loon ingehouden als middel om werknemer te bewegen aan het werk te gaan en er is een spoor 2 traject ingezet. (...)

3. Het verzoek

3.1. RKD verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, primair wegens een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:686 BW, en subsidiair vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van ████████ als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW, althans vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Ten aanzien van de einddatum van de arbeidsovereenkomst verzoekt RKD primair de arbeidsovereenkomst dadelijk te ontbinden maar in ieder geval op een termijn korter dan die voortvloeit uit artikel 7:671b lid 8 onder a BW, en subsidiair om op grond van artikel 7:671b lid 8 sub a BW rekening te houden met de duur gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de dagtekening van de beschikking. Voorts verzoekt RKD te bepalen dat ████████ ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en hij daarom geen aanspraak heeft op de transitievergoeding. Ten slotte verzoekt RKD om ████████ te veroordelen in de kosten van de procedure.

3.2. Aan het verzoek heeft RKD ten grondslag gelegd dat ████████ in strijd met zijn verplichtingen en het goed werknemerschap weigert mee te werken aan zijn re-integratie. RKD heeft in het kader van de re-integratie een externe partij een werkplekonderzoek laten uitvoeren en een arbeidsdeskundig onderzoek door Ergatis en extra oproepen door de bedrijfsarts laten plaatsvinden, twee deskundigenoordelen van het UWV moeten aanvragen en een spoor 2-traject via bureau Margolin in gang gezet. RKD heeft echter moeten merken dat ████████ nooit de intentie heeft gehad te re-integreren. Als er al werkhervatting

plaatsvond, leidde dat bijna direct tot een nieuwe ziekmelding. [REDACTED] heeft nooit het gesprek met RKD willen aangaan, heeft zelfs contact geweigerd door niet te reageren op oproepen en heeft enkele keren de telefoonverbinding verbroken. De handelwijze van [REDACTED] levert een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst op, als bedoeld in artikel 7:686 BW. Daarnaast is er sprake van verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De opstelling van [REDACTED] heeft er voorts toe geleid dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. [REDACTED] heeft dit erkend, hij heeft gevraagd om een beëindigingsvoorstel omdat hij geen heil meer zag in voorzetting van het dienstverband. Bovendien heeft [REDACTED] heimelijk de gesprekken met RKD opgenomen, wat getuigt van een diepgeworteld wantrouwen jegens RKD. Het handelen van [REDACTED] kwalificeert als ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:671b lid 8 sub b BW alsmede artikel 7:673 lid 7 sub c BW, zodat dadelijk kan worden ontbonden en geen rekening hoeft te worden gehouden met de opzegtermijn, en de transitievergoeding niet verschuldigd is. [REDACTED] heeft keer op keer geweigerd te re-integreren. Ook het heimelijk opnemen van de gesprekken met RKD kan hem ernstig worden verweten. Herplaatsing ligt gezien deze omstandigheden niet in de rede.

4. Het verweer

4.1. [REDACTED] heeft zich tegen het verzoek verweerd. Anders dan RKD stelt is [REDACTED] al sinds 1 maart 1995 in dienst bij RKD. [REDACTED] lijdt aan twee chronische ziekten, de ziekte van Ménière en RSI. [REDACTED] is agressief en onheus bejegend door [REDACTED] en [REDACTED], wat zoveel stress bij hem veroorzaakte dat hij veel Ménière-aanvallen heeft gekregen. In augustus 2017 heeft RKD hem onder zware druk gezet om een zeer onereuze beëindigingsovereenkomst te ondertekenen, zonder transitievergoeding, vergoeding van kosten rechtsbijstand, een onjuiste datum aanvang arbeidsovereenkomst, en een verplichting tot herstel melding terwijl hij niet hersteld was en nog niet is. Als al moet worden geconcludeerd dat een onwerkbaar situatie is ontstaan – [REDACTED] is daarvan nog niet overtuigd – dan is RKD daarvoor verantwoordelijk omdat zij zich een slecht werkgever heeft getoond. Een herhaalde ziekmelding kan geen reden voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst zijn. Indien wordt ontbonden dan heeft [REDACTED] recht op de transitievergoeding van € 41.796,06 bruto maar ook op een billijke vergoeding van € 100.000,-, gelet op het feit dat hij pas in 2023 pensioengerechtigd zal zijn.

5. De beoordeling van het verzoek

5.1. De kantonrechter stelt vast dat, indien en voorzover nog van arbeidsongeschiktheid sprake zou zijn, dit opzegverbod gezien artikel 7:671b lid 6 BW niet in de weg staat aan ontbinding, omdat niet is gebleken dat het verzoek verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

5.2. RKD verzoekt primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een tekortkoming in de nakoming als bedoeld in artikel 7:686 BW.

5.3. Artikel 7:686 BW vermeldt dat de arbeidsovereenkomst op grond van een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst kan worden ontbonden. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan pas slagen als sprake is van een 'ernstige wanprestatie', in die zin dat de tekortkomingen zodanig ernstig zijn dat deze op één lijn kunnen worden gesteld met een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.

5.4. Uit de hiervoor onder 2 weergegeven feiten blijkt dat [REDACTED], zonder hiervoor een goede reden te hebben, heeft geweigerd de alleszins redelijke re-integratievoorstellen

van RKD en de andere bij de re-integratie betrokken partijen op te volgen. Keer op keer is vastgesteld dat de door RKD aangeboden werkzaamheden passend zijn. Zo heeft het UWV in haar deskundigenoordeel van 21 juli 2017 geoordeeld dat de inspanningen die de werkgever van de werknemer vraagt redelijk zijn, dat de werkzaamheden niet armbelastend zijn en dat er volop mogelijkheid is om tussentijdse pauzes te nemen. De re-integratie inspanningen van [REDACTED] zijn volgens het UWV echter niet voldoende. Ook na dit deskundigenoordeel lijkt [REDACTED] echter niet van zins mee te werken aan zijn re-integratie. Hij is telefonisch niet bereikbaar of breekt het gesprek af. RKD doet veel moeite om met [REDACTED] in gesprek te komen, maar hij stelt afspraken voor gesprekken steeds uit en als er wel een gesprek plaatsvindt stelt hij zich afwijzend en niet-coöperatief op. Bij hervatting van de werkzaamheden is het steeds niet mogelijk gebleken om met [REDACTED] re-integratieafspraken te maken omdat [REDACTED] een vijandige en tegendraadse houding aanneemt, hij gesprekken met zijn telefoon opneemt en boos wegloopt, waarna telkens een nieuwe ziekmelding volgt. [REDACTED] weigert verder, ondanks eerder hierover gemaakte afspraken, om mee te werken aan spoor 2, waarvoor RKD het externe re-integratiebureau Margolin had ingeschakeld. Ook is [REDACTED] niet bereid gebleken mee te werken aan mediation.

5.5. De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] door zijn handelwijze op ernstige wijze is tekortgeschoten in de nakoming van zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Niet valt in te zien wat RKD nog meer had moeten doen om [REDACTED] te bewegen mee te werken aan zijn re-integratie. Het staat voldoende vast dat de door RKD aangeboden werkzaamheden passend waren, zodat zijn weigering het werk te hervatten aan [REDACTED] kan worden toegerekend. Bovendien heeft RKD aan [REDACTED] de consequenties van zijn weigering duidelijk voorgehouden. De weigering van [REDACTED] om daadwerkelijk zijn werkzaamheden te hervatten kan worden aangemerkt als werkweigering, wat een dringende reden voor ontslag op staande voet kan zijn. Er is niet gebleken dat RKD een aandeel had in het niet slagen van de re-integratie. Dat RKD zich agressief en dwingend heeft opgesteld, zoals [REDACTED] aanvoert, is niet het beeld dat oprijst uit de overgelegde correspondentie. Het aanbieden van een beëindigingsvoorstel is gebeurd op verzoek van [REDACTED]; nergens blijkt uit dat RKD daarbij zware druk heeft uitgeoefend op [REDACTED]. Al met al wordt de tekortkoming van [REDACTED] in de nakoming van zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, met name voor wat betreft het voortvarend oppakken en uitvoeren van re-integratiewerkzaamheden, zodanig ernstig geacht dat deze de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW rechtvaardigt. Van RKD kan in voormelde omstandigheden niet gevraagd worden de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te continueren.

5.6. De arbeidsovereenkomst zal dan ook op de primair aangevoerde grond worden ontbonden per 1 april 2018. De overige genoemde gronden behoeven daarom geen bespreking.

5.7. RKD is in beginsel gehouden tot betaling van een transitievergoeding. Dat is zij echter niet als [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten (artikel 7:673 lid 7 sub c BW). De kantonrechter is van oordeel dat daarvan sprake is omdat [REDACTED] op geen enkele manier mee heeft willen werken aan zijn re-integratie. RKD heeft voldoende getracht [REDACTED] te motiveren zijn baan en de verplichtingen die hij heeft als goed werknemer serieus te nemen. Ondanks adviezen van de bedrijfsarts, het deskundigenoordeel van het UWV en meerdere oproepen, waarschuwingen en een loonopschorting, was [REDACTED] er niet toe te brengen zijn werk te hervatten. Het lijkt er op dat er bij [REDACTED] geen enkele bereidheid bestond om te re-integreren, nu met hem geen reëel gesprek mogelijk was over

de vormgeving van die re-integratie. [REDACTED] is boos weggelopen als werkafspraken moesten worden gemaakt, heeft enkele malen tijdens een telefoongesprek met zijn werkgever de telefoonverbinding verbroken en heeft zelfs gesprekken met RKD over de re-integratie opgenomen. Daarmee heeft [REDACTED] aangetoond dat hij een diepgeworteld wantrouwen jegens RKD koestert en heeft hij de indruk gewekt geen prijs meer te stellen op (voortgang van) zijn dienstverband bij RKD. Dat [REDACTED] mogelijk lijdt aan de ziekte van Ménière en aan RSI is geen vrijbrief voor zijn gedrag, nog daargelaten dat geen enkele medische verklaring of ander stuk is overgelegd waaruit blijkt dat bij hem van deze ziekten sprake is en dat hij daarom niet in staat is te werken. Onder deze omstandigheden zou het te ver gaan om RKD te verplichten aan [REDACTED] een transitievergoeding te betalen.

5.8. Er wordt voorts geen aanleiding gezien om, zoals [REDACTED] heeft aangevoerd, te oordelen dat hij recht heeft op een billijke vergoeding, omdat RKD zich een slecht werkgever heeft getoond. Gelet op artikel 7:671b lid 8, onderdeel c, BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Van slecht werkgeverschap van RKD is in het geheel niet gebleken.

5.9. In de aard van de procedure en de omstandigheden van het geval ziet de kantonrechter aanleiding de proceskosten te compenseren zodat partijen hun eigen kosten dragen.

De beslissing

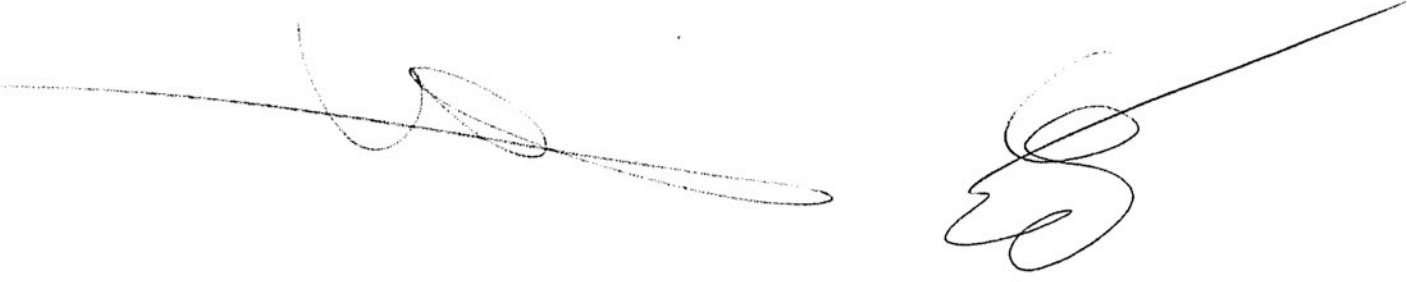
De kantonrechter:

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 april 2018;

compenseert de proceskosten tussen partijen in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt;

verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad en wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door kantonrechter mr. A.J. Japenga en uitgesproken ter openbare zitting van 8 maart 2018.



Voor grosse
Afgegeven aan en
ten verzoeken van de
verzoekende/verwerende partij
De griffier van de rechtbank Den Haag,
Kanton Den Haag