



# beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht  
kantonrechter

locatie Almere

## Beschikking van 11 december 2018

in de zaak met zaaknummer / rekestnummer 7292927 / ME VERZ 18-157 van

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

██████████,  
gevestigd te ██████████,  
verzoekster, hierna ook te noemen: ██████████,  
gemachtigde mr. C.E. Bouma

en

██████████,  
wonende te ██████████,  
belanghebbende, hierna ook te noemen: ██████████,  
verschenen in persoon.

### 1. Het verloop van de procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van ██████████ ter griffie ingekomen op 19 oktober 2018;
- de producties van ██████████ ter griffie ingekomen op 13 november 2018.

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 27 november 2018. Namens ██████████ is verschenen de heer ██████████ (directeur), bijgestaan door mr. Bouma. ██████████ is verschenen, vergezeld van zijn vader. ██████████ heeft haar standpunt op de zitting toegelicht aan de hand van pleitnotities, die aan het dossier zijn toegevoegd. Verder zijn van het verhandelde ter zitting door de griffier aantekeningen gemaakt.

1.3. Hierna is uitspraak bepaald.

### 2. De feiten

2.1. ██████████ is een productiebedrijf. De kernactiviteiten van ██████████ bestaan uit het vlakpersen en postformeren van high pressure laminate en het produceren van sandwichpanelen voor diverse toepassingen.

2.2. ██████████, geboren op ██████████, is sinds 25 april 2005 voor onbepaalde tijd in dienst van ██████████, tegen een salaris van laatstelijk € 2.198,00 bruto per maand.

- 
- 2.3. Tot 25 april 2005 was ██████ in dienst van ██████ Houtverwerkende Industrie B.V., gevestigd in ██████.
- 2.4. ██████ is bij ██████ in dienst getreden in de functie van machinaal houtbewerker. Tot de zomer van 2011 was hij ook werkzaam in die functie. Vanaf dat moment verricht hij (hoofdzakelijk) magazijnwerkzaamheden.
- 2.5. Op 17 mei 2018 heeft ██████ zich ziek gemeld.
- 2.6. Naar aanleiding van de ziekmelding van ██████ heeft ██████ de bedrijfsarts verzocht om contact op te nemen met ██████. De bedrijfsarts heeft op 17 mei 2018 contact gehad met ██████ en heeft in haar terugkoppeling onder meer geschreven: *“Betrokkene heeft mentale klachten ten gevolge van een conflict in de arbeidssituatie. [...] In mijn ogen is er geen sprake van ziekte. Wel is de STECR richtlijn arbeidsconflicten van toepassing en adviseer ik om met elkaar (eventueel ondersteunt door een externe onafhankelijke gespreksleider) in gesprek te gaan om de problemen op te lossen, zodat werkhervatting mogelijk is. Betrokkene geeft aan dat hij het niet eens is met mijn beoordeling dat er geen sprake is van ziekte. Ik heb hem uitgelegd dat hij dan bij het UWV een deskundige oordeel kan aanvragen.”*
- 2.7. Naar aanleiding van de terugkoppeling van de bedrijfsarts, heeft ██████ ██████ uitgenodigd voor een gesprek op 18 mei 2018. Daarbij heeft ██████ aangegeven dat zij, wanneer ██████ hier geen gehoor aan geeft, genoodzaakt is een loonsanctie op te leggen.
- 2.8. Nadat ██████ op 18 mei 2018 niet bij de afspraak is verschenen, heeft ██████ de loondoorbetaling aan ██████ stop gezet. Verder heeft zij ██████ uitgenodigd voor een afspraak op 23 mei 2018. Op die datum heeft een gesprek plaatsgevonden tussen ██████ en de heren ██████ en ██████ van ██████ en als vervolg daarop heeft op 25 mei 2018 een gesprek plaatsgevonden tussen ██████ en een aantal andere collega's om “de lucht te klaren”.
- 2.9. Bij e-mailbericht van 25 mei 2018 heeft ██████ aan ██████ geschreven dat zij hem op maandag 28 mei 2018 verwacht op het werk en dat, wanneer hij niet verschijnt, het loon zal worden stopgezet. ██████ is niet op het werk verschenen op 28 mei 2018 en ██████ heeft de loondoorbetaling stop gezet.
- 2.10. Op 8 juni 2018 heeft ██████ een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV en op 30 juli 2018 heeft het UWV geoordeeld dat ██████ zijn eigen werk op 16 mei 2018 niet kon doen. Naar aanleiding van dit deskundigenoordeel is ██████ alsnog overgegaan tot salarisbetaling aan ██████.
- 2.11. Op 7 augustus 2018 is ██████ bij de bedrijfsarts geweest en de bedrijfsarts heeft naar aanleiding daarvan onder meer geschreven: *“Betrokkene is in staat om gedeeltelijk te gaan hervatten in kader van re-integratie. Hij is aangewezen op werk zonder deadlines en productiepieken, geen overmatige stress en conflicten. Wel moeten er gesprekken plaatsvinden om het conflict op te lossen. Er lijkt steeds meer een impasse te ontstaan. Opnieuw is betrokkene het hier niet mee eens en heb ik hem weer gewezen op een deskundigen oordeel.”*

---

█ heeft vervolgens geen deskundigenoordeel aangevraagd.

2.12. Naar aanleiding van de terugkoppeling van de bedrijfsarts heeft █ aan █ bij e-mailbericht van 8 augustus 2018 onder meer voorgesteld om mediation op te starten met een onafhankelijke mediator. Nadat █ op 13 augustus 2018 heeft laten weten daarmee in te kunnen stemmen, is hij door █ uitgenodigd voor een gesprek met de mediator op 16 augustus 2018 in Driebergen. █ is niet op deze afspraak verschenen en was die dag ook niet telefonisch bereikbaar.

2.13. Vervolgens heeft █ █ uitgenodigd voor een gesprek met de mediator op 17 augustus 2018. █ is op die afspraak verschenen, maar heeft geweigerd de mediationovereenkomst te ondertekenen. Wel heeft er een gesprek plaatsgevonden met de onafhankelijke mediator. Tijdens dit gesprek is onder meer het oordeel van de bedrijfsarts ter sprake gekomen en de heer █ heeft in dat verband aangegeven eventueel bereid te zijn een andere bedrijfsarts in te schakelen. █ heeft aangegeven "hier geen trek in te hebben".

2.14. █ heeft vervolgens aan █ op 23 augustus 2018 opnieuw een loonsanctie opgelegd. Daarna is █ niet meer op het werk verschenen.

2.15. Op 4 september 2018 heeft █ een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de re-integratie-inspanningen van █.

2.16. Bij e-mailbericht van 5 september 2018 laat de bedrijfsarts aan █ weten dat aan █ is gevraagd een machtiging af te geven, zodat informatie bij zijn huisarts kon worden opgevraagd en dat █ heeft geweigerd deze machtiging af te geven.

2.17. Bij brief van 5 september 2018 heeft █ aan █ onder meer geschreven dat hij de machtiging niet heeft ondertekend en dat de bedrijfsarts daardoor niet kan overleggen met de behandelaar(s) van █. Verder heeft █ geschreven dat █ volgens het oordeel van de bedrijfsarts vanaf 9 augustus 2018 in staat is te re-integreren en heeft zij █ gewezen op de plicht het oordeel van de bedrijfsarts te volgen.

2.18. Op 11 oktober 2018 heeft het UWV een deskundigenoordeel gegeven over de re-integratie-inspanningen van █. Het UWV heeft geoordeeld dat █ onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft onder meer geschreven:

"[...]"

*Op 07-08-2018 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat er sprake is van beperkingen, maar dat werknemer in passend werk (zonder deadlines en productiepieken, zonder stress) wel kan werken. Daarnaast constateert de bedrijfsarts dat er in de ogen van werknemer nog steeds sprake is van een conflict. De verzekeringsarts kan zich vinden in het beleid en advies van de bedrijfsarts.*

*De werkgever heeft mediation ingezet, maar dit komt niet van de grond, omdat werknemer de mediationovereenkomst niet wil tekenen. [...] Werknemer houdt verdere gesprekken met de werkgever nu af, waardoor het conflict niet kan worden opgelost.*

[...]

---

*De werkgever heeft werknemer aangeboden een second opinion bij een andere bedrijfsarts te laten doen. Werknemer wil hier niet aan meewerken. Ook tekent hij de machtiging voor de bedrijfsarts voor overleg met zijn behandelaar niet. Volgens werknemer zouden beide stappen geen toegevoegde waarde hebben. De werkgever biedt werknemer echter wel redelijke alternatieven, die werknemer niet aanpakt en waar hij niet aan mee wil werken.*

*[...]*  
*Zoals hierboven gesteld onder het kopje meewerken aan re-integratie mag van een werknemer verwacht worden dat hij meewerkt aan de re-integratie als dit redelijkerwijs van hem verwacht kan worden. Werknemer wordt medisch gezien in staat geacht om aan re-integratie mee te werken. Zowel mediation als werkhervatting in passende werkzaamheden liggen binnen de mogelijkheden van werknemer (zoals zowel de bedrijfsarts als de verzekeringsarts hebben aangegeven). Werknemer kan dus niet alle voorstellen van de werkgever om te komen tot een plan en vormgeving van de re-integratie afhouden en afwijzen. Hij zal met een positieve en actieve houding en met enige flexibiliteit moeten meewerken aan de adviezen en stappen die ondernomen moeten worden. De inspanningen die de werkgever in deze van de werknemer vraagt zijn redelijk.*

*[...]*

#### **4. CONCLUSIE**

*De door de werknemer uitgevoerde re-integratie-inspanningen zijn niet voldoende.”*

### **3. Het verzoek**

3.1. ████████ verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, de arbeidsovereenkomst tussen ████████ en ████████ te ontbinden en om bij het bepalen van de einddatum geen rekening te houden met de opzegtermijn. Verder verzoekt zij om te bepalen dat ████████ geen recht heeft op een transitievergoeding en om ████████ te veroordelen in de proceskosten.

3.2. Aan haar verzoek legt ████████ primair ten grondslag dat sprake is van verwijtbaar handelen door ████████ als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. ████████ werkt onvoldoende mee aan zijn re-integratieverplichtingen, wat is bevestigd in het deskundigenoordeel van het UWV, en hem kan daarvan een verwijt worden gemaakt. Verder reageert ████████ niet op een loonstop.

Subsidiar is volgens ████████ sprake van een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW, zodanig dat van ████████ niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Meer subsidiar stelt ████████ dat sprake is van andere omstandigheden die zodanig zijn dat van haar niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Volgens ████████ ligt herplaatsing van ████████ niet in de rede, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ████████. Om die reden heeft ████████ ook geen recht op een transitievergoeding en verzoekt ████████ om bij het bepalen van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geen rekening te houden met de geldende opzegtermijn van vier maanden, maar de arbeidsovereenkomst per direct te ontbinden.

#### 4. Het verweer

4.1. [REDACTED] voert verweer.

[REDACTED] betoogt dat hij niet in staat is om enige werkzaamheden te verrichten en dat zijn gezondheid daaraan in de weg staat. Hij heeft sinds mei/juni afspraken bij een psycholoog en heeft daarnaast regelmatig een afspraak bij de huisarts.

[REDACTED] ziet niet in wat mediation aan de situatie zou kunnen veranderen. Datzelfde geldt voor het afgeven van een machtiging aan de bedrijfsarts, zodat hij gegevens zou kunnen opvragen bij de behandelaar(s) van [REDACTED]. [REDACTED] voert aan weinig vertrouwen te hebben in de bedrijfsarts, naar geeft aan dat een andere bedrijfsarts niets zou veranderen aan de huidige situatie.

De oorzaak van het probleem is volgens [REDACTED] gelegen in de manier waarop [REDACTED] de zaken regelt, de acties die zij verricht en de uitspraken die zij doet. Verder heeft [REDACTED] over meerdere zaken vragen gesteld aan [REDACTED], maar hij heeft daarop geen of geen duidelijk antwoord gekregen.

Ten slotte voert [REDACTED] aan dat hij een terugkeer bij [REDACTED] niet ziet zitten, omdat er te veel is gebeurd.

#### 5. De beoordeling

5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

5.2. De kantonrechter moet op grond van artikel 7:671b lid 2 BW allereerst onderzoeken of sprake is van een opzegverbod als genoemd in artikel 7:670 BW of enig ander opzegverbod. Vervolgens geldt op grond van artikel 7:671 b lid 6 onder a BW dat, indien sprake is van een opzegverbod, de kantonrechter het ontbindingsverzoek alsnog kan inwilligen indien het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.

Uit de terugkoppeling van de bedrijfsarts van 7 augustus 2018 blijkt dat [REDACTED] op dat moment weliswaar in staat was om gedeeltelijk het werk te gaan hervatten in het kader van re-integratie, maar zijn eigen werkzaamheden kon hij op dat moment in ieder geval nog niet verrichten. Door [REDACTED] is geen recent oordeel van de bedrijfsarts overgelegd, zodat er vanuit moet worden gegaan dat [REDACTED], op het moment dat het verzoekschrift door [REDACTED] werd ingediend, nog (gedeeltelijk) ziek was, zodat sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte (artikel 7:670 lid 1 BW).

Het verzoek van [REDACTED] houdt echter geen verband met de ziekte van [REDACTED]. Gesteld noch anderszins is gebleken dat de gedragingen van [REDACTED] die [REDACTED] aan het verzoek ten grondslag legt, verband houden met de ziekte. Het opzegverbod staat aan een eventuele ontbinding van de arbeidsovereenkomst dan ook niet in de weg.

5.3. Vooropgesteld wordt dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

De redelijke gronden worden weergegeven in artikel 7:669, lid 3, onderdelen c tot en met h BW. Het verzoek van [REDACTED] strekt tot ontbinding op drie van die gronden (namelijk primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de h-grond).

---

De kantonrechter stelt voorop dat verschillende gronden, indien zij elk op zichzelf onvoldoende zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, niet bij elkaar kunnen worden "opgeteld" om een ontbinding te kunnen dragen. Van de door [REDACTED] aangevoerde gronden moet derhalve tenminste één grond voldoende voldragen zijn.

5.4. Bij gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft [REDACTED] verklaard dat hij een terugkeer naar [REDACTED] niet ziet zitten, omdat er teveel is gebeurd. In zoverre zijn partijen het erover eens dat de arbeidsovereenkomst tussen hen niet langer kan voortduren en ziet de kantonrechter daarom aanleiding de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. De vraag is vervolgens op welke grond de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

5.5. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door [REDACTED] naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW.

De kantonrechter overweegt daartoe dat de bedrijfsarts [REDACTED] op 7 augustus 2018 geschikt heeft geacht voor het verrichten van passende werkzaamheden. [REDACTED] is echter niet overgegaan tot het verrichten van passende werkzaamheden. [REDACTED] heeft weliswaar aangevoerd dat hij het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts dat hij in staat is om passende werkzaamheden te verrichten, maar hij heeft geen deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Dat had wel op zijn weg gelegen. Ondanks dat hij door de bedrijfsarts op deze mogelijkheid is geweest, is hij daartoe niet overgegaan. Nu een andersluidend deskundigenoordeel ontbreekt, gaat de kantonrechter uit van de juistheid van het oordeel van de bedrijfsarts van 7 augustus 2018.

5.6. Op basis van dit oordeel diende [REDACTED] passende werkzaamheden te gaan verrichten bij [REDACTED]. [REDACTED] heeft [REDACTED] hiertoe ook opgeroepen bij brief van 5 september 2018. [REDACTED] heeft echter geweigerd passende werkzaamheden te gaan verrichten. Hij is zelfs in het geheel niet op zijn werk verschenen. Zelfs na de toegepaste loonstop is [REDACTED] blijven weigeren om passend werk te gaan verrichten. Deze weigerachtige houding van [REDACTED] dient als verwijtbaar handelen of nalaten te worden aangemerkt.

Daar komt bij dat [REDACTED] ook aan de mediation, die [REDACTED] heeft getracht tot stand te brengen, onvoldoende zijn medewerking heeft verleend. Zo is hij bij de eerste afspraak, zonder zich af te melden, niet verschenen. Bij de tweede afspraak is hij wel verschenen, maar heeft hij geweigerd de mediationovereenkomst te ondertekenen. Daardoor kon de mediation niet verder worden voortgezet. Door [REDACTED] is tijdens dit gesprek - op het moment dat het oordeel van de bedrijfsarts ter sprake kwam - nog aangeboden om eventueel een andere bedrijfsarts in te schakelen, maar ook dit is door [REDACTED] geweigerd. Verder heeft [REDACTED] geweigerd een machtiging aan de bedrijfsarts te ondertekenen, waardoor het voor de bedrijfsarts onmogelijk was om te overleggen met de behandelaar(s) van [REDACTED].

Ook de hiervoor genoemde gedragingen van [REDACTED] dienen als verwijtbaar handelen of nalaten te worden aangemerkt.

Ten slotte heeft [REDACTED] onvoldoende meegewerkt aan zijn re-integratie. In dit verband wordt gewezen op het deskundigen oordeel van het UWV van 11 oktober 2018, zoals weergegeven onder 2.18. Door de arbeidsdeskundige is onder meer overwogen dat de werknemer niet alle voorstellen van de werkgever om te komen tot een plan en vormgeving van de re-integratie kan afhouden en afwijzen.

Volgens de arbeidsdeskundige zal [REDACTED] met een positieve en actieve houding en met enige flexibiliteit moeten meewerken aan adviezen en stappen die ondernomen moeten worden, waarbij de arbeidsdeskundige heeft aangegeven dat de inspanningen die [REDACTED] in deze van [REDACTED] vraagt, redelijk zijn.

Ook dit deskundigen oordeel heeft er echter niet toe geleid dat [REDACTED] passende werkzaamheden is gaan verrichten en evenmin dat hij alsnog zijn medewerking is gaan verlenen aan de mediation dan wel dat hij anderszins een positieve en actieve houding heeft aangenomen om stappen te ondernemen met betrekking tot zijn re-integratie bij [REDACTED]. Integendeel, ook na dit deskundigenoordeel is het volkomen stil gebleven van de zijde van [REDACTED].

Als gevolg van deze houding van [REDACTED] is een impasse ontstaan en niet valt in te zien wat [REDACTED] nog meer had kunnen en moeten doen om [REDACTED] te bewegen tot werkhervatting. Het verwijtbaar handelen en nalaten van [REDACTED] is dan ook zodanig dat van [REDACTED] redelijkerwijs niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Door [REDACTED] is nog aangevoerd dat hij over meerdere zaken vragen heeft gesteld aan [REDACTED], maar dat hij daarop geen of geen duidelijk antwoord heeft gekregen. Dit kan echter, wat daar verder ook van zij, geen reden zijn voor [REDACTED] om vervolgens niet over te gaan tot werkhervatting en om geen medewerking te verlenen aan zijn re-integratie. Bovendien blijkt uit de door [REDACTED] overgelegde stukken dat, bijvoorbeeld over de pensioenregeling, uitvoerig is gecommuniceerd tussen [REDACTED] en (de gemachtigde van) [REDACTED]. In die zin is het de kantonrechter niet gebleken dat door [REDACTED] geen of onduidelijke antwoorden zijn gegeven op vragen van [REDACTED]. Dat deze antwoorden kennelijk niet de door [REDACTED] gewenste antwoorden waren, maakt dat niet anders.

5.7. Nu de kantonrechter het verzoek van [REDACTED] op de primaire grondslag zal toewijzen, komt de kantonrechter niet toe aan de beoordeling van hetgeen subsidiair en meer subsidiair aan het verzoek ten grondslag is gelegd.

5.8. Herplaatsing ligt, gelet op artikel 7:669 lid 1 BW, niet in de rede nu er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED].

5.9. [REDACTED] stelt verder dat het verwijtbaar handelen en nalaten van [REDACTED] als ernstig dient te worden gekwalificeerd en zij verzoekt de kantonrechter om die reden geen rekening te houden met de opzegtermijn bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter volgt [REDACTED] in dat verzoek. Volgens artikel 7:671b lid 8, onderdeel b BW kan de kantonrechter, in afwijking van onderdeel a, het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op een eerder tijdstip, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer onder meer sprake kan zijn in de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. De herhaalde weigering van [REDACTED] om het werk te hervatten, ondanks het oordeel van de bedrijfsarts dat hij in staat is passende werkzaamheden te verrichten, en ondanks een duidelijke oproep van [REDACTED], en een opgelegde loonsanctie, kan met die situatie op één lijn worden gesteld. Met toepassing van artikel 7:671b lid 8, onderdeel b, BW zal de arbeidsovereenkomst daarom worden ontbonden met ingang van de dag na de datum van deze beschikking.

5.10. ██████ is verder, nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van ██████, op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen transitievergoeding verschuldigd. ██████ heeft geen feiten en omstandigheden aangevoerd die tot de conclusie kunnen leiden dat het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is in de zin van artikel 7:673 lid 8 BW.

5.11. ██████ hoeft geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken, omdat aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen vergoeding wordt verbonden.

5.12. ██████ zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten.

## 6. De beslissing

De kantonrechter:

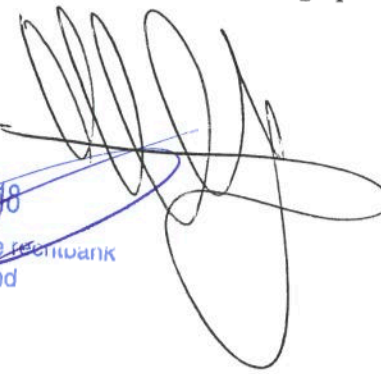

6.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 12 december 2018;

6.2. veroordeelt ██████ in de proceskosten, aan de zijde van ██████ tot op heden begroot op € 600,00 voor salaris gemachtigde;

6.3. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. J.M. van Wegen en in het openbaar uitgesproken op 11 december 2018.

Voor greesse



11 DEC 2018

Lid van de rechtbank  
Midden-Nederland