

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Zieke werkneemster voldoet niet aan re-integratieverplichtingen en weigert stelselmatig op het werk te verschijnen. Er is sprake van 'bijkomende omstandigheden' als bedoeld in het arrest Vixia/Gerrits, zodat de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden wordt ontbonden.

Werkneemster is in 2008 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) werkgever. Werkgever is een kinderopvangorganisatie. Sinds 15 augustus 2013 is werkneemster arbeidsongeschikt. Zij lijdt aan fibromyalgie, een chronisch pijnsyndroom. Er is een re-integratietraject gestart. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Daartoe worden onder meer de volgende omstandigheden aangevoerd: werkneemster heeft voortijdig het externe re-integratietraject beëindigd, weigert stelselmatig mee te werken aan haar re-integratie, zij was niet thuis tijdens de uren waarop een werknemer volgens het verzuimprotocol aanwezig dient te zijn en heeft over de reden voor haar afwezigheid een onjuiste verklaring afgelegd, zij heeft gedrags- en fatsoensnormen overschreden en werkneemster reageert niet op de sinds 22 september 2014 opgelegde loonsanctie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen reden om te oordelen dat het verzoek om ontbinding zou moeten worden afgewezen vanwege de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte. Werkgever heeft zich immers, zoals hierna zal blijken: terecht, beroepen op artikel 7:670b lid 3 BW. Werkgever heeft voldoende ondernomen om werkneemster tot re-integratie te bewegen. Werkgever heeft werkneemster herhaaldelijk contact laten onderhouden met de bedrijfsarts en uit de naar aanleiding daarvan door de bedrijfsarts opgestelde adviezen, die bovendien in het aangevraagde deskundigenoordeel zijn bevestigd, volgt dat werkneemster in staat moet worden geacht passend werk te verrichten en ook dat het geboden werk als passend is aan te merken. Werkgever heeft werkneemster daartoe ook vele malen opgeroepen.

Uit vaste rechtspraak (HR 8 oktober 2004, JAR 2004/259 (Vixia/Gerrits) en de daarop gebaseerde uitspraken) volgt dat in geval van belemmering van de re-integratie niet een ontslag, maar (eerst) een loonsanctie (ex art. 7:629 lid 3 BW) aangewezen is. In diezelfde rechtspraak is echter ook bepaald dat bijkomende omstandigheden alsnog het oordeel kunnen wettigen dat een dringende reden voor ontslag aanwezig is. Daarvan is in dit geval sprake. Het gaat hier niet alleen om een weigering van werkneemster om de passende arbeid te verrichten.

Reeds bij de start van de re-integratie heeft werkneemster er blijk van gegeven de op haar rustende verplichtingen in dat kader niet ernstig te nemen. Hoewel zij heeft betwist dat zij het externe re-integratietraject voortijdig heeft beëindigd, heeft zij niet betwist dat zij bij vele sessies afwezig is geweest. Niet gezegd kan worden dat zij de van haar te verwachten inspanningen voor dit traject heeft geleverd. Werkneemster is vervolgens stelselmatig niet op het werk verschenen en heeft geen gehoor gegeven aan oproepen. Een loonstop en uitdrukkelijke waarschuwingen hebben geen effect gehad. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:3021

Zaaknummer: 3660657 AV EXPL 14-128

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: B.G. Liefderink

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610a BW, 6 BBA en 9 BBA