

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst alcoholverslaafde werknemer wegens verstoorde arbeidsrelatie. Hoewel moeizame re-integratie het gevolg is van medische problematiek, heeft werknemer geen deugdelijke grond om re-integratieverplichtingen niet na te komen.

Werknemer is met ingang van 1 september 2005 dienst getreden. Laatstelijk was hij werkzaam in de functie van senior hoofd administratie. Werknemer lijdt aan een angststoornis en een alcoholverslaving. Met ingang van november 2013 meldt werknemer zich ziek. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW), subsidiair op grond van het niet nakomen van de wettelijke verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid (art. 7:669 lid 3 onderdeel e jo. art. 7:671b lid 5 BW). Werkgever legt het volgende aan het verzoek ten grondslag. Werknemer heeft zich telkens niet aan zijn re-integratieverplichtingen gehouden, ondanks schriftelijke waarschuwingen, dreiging met en vervolgens oplegging van (een) loonstop(s). Deze omstandigheden kunnen worden aangemerkt als een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW die een ontbinding rechtvaardigt. Het vertrouwen in werknemer is komen te vervallen, omdat hij zich steeds weer laat verleiden tot alcoholgebruik en daarbij ook afwijkend gedrag vertoont. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek. Werknemer voert aan dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt, zodat de arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden. Subsidiair verzoekt hij de opzegtermijn van drie maanden in acht te nemen en voor recht te verklaren dat werkgever de transitievergoeding is verschuldigd. Daarnaast vordert werknemer bij tegenverzoek betaling van achterstallig loon over perioden dat de loondoorbetaling ex artikel 7:629 lid 3 BW is gestopt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Weliswaar is het verzoekschrift binnengekomen op 3 september 2015, derhalve binnen de wachttijd van 104 weken, maar deze wachttijd is inmiddels verstreken, zodat het opzegverbod tijdens ziekte thans niet meer geldt. Vervolgens ligt de vraag voor of artikel 4 aanhef en onderdeel b WGBH/CZ, waarin is bepaald dat onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte is verboden bij het beëindigen van een arbeidsverhouding, aan ontbinding in de weg staat. Aangenomen dat werknemers problematiek gedeuid zou moeten worden als chronische ziekte, heeft te gelden dat de WGBH/CZ werkgevers niet verplicht om een werknemer in dienst te houden indien deze, ondanks afdoende (re-integratie-)inspanningen van de werkgever, niet in staat of beschikbaar is de wezenlijke taken van een functie te vervullen. Nu werkgever, zo blijkt (ook) uit de arbeidsdeskundige rapportage d.d. 22 oktober 2015, voldoende re-integratie-inspanningen

heeft verricht, maar deze niet tot het gewenste resultaat hebben geleid, wordt voormelde vraag ontkennend beantwoord. Niet in geschil is dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet, althans onvoldoende is nagekomen. De verzekeringsarts heeft vastgesteld dat de re-integratie moeizaam verloopt en dat dit samenhangt met de medische problematiek van werknemer. Aangenomen wordt dat van (afdoende) verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW geen sprake is, zodat het verzoek niet op voormelde grond kan worden toegewezen. Wellicht ten overvloede wordt nog opgemerkt dat de opmerking van werkgever dat verwijtbaarheid ook onder de WWZ niet vereist is voor het bestaan van een dringende reden niet tot het door haar beoogde resultaat leidt; voor ontbinding op de e-grond is verwijtbaarheid immers wel een vereiste. Wel is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen op grond waarvan de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. Omdat werknemer al vanaf 2013 zijn re-integratieverplichtingen niet (volledig) nakomt en recent (in juli 2015) nog sprake is geweest van een terugval, acht de kantonrechter voldoende komen vast te staan dat vertrouwen in de samenwerking met werknemer is weggefallen en dat, gezien zijn medische problematiek, herplaatsing niet in de rede ligt. Aan werknemer wordt de transitievergoeding toegekend. Er is geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer. Het tegenverzoek van werknemer tot betaling van achterstallig loon wordt afgewezen. Volgens werknemer heeft werkgever ten onrechte de loonbetaling bij herhaling gestaakt, omdat hem, kort samengevat, niet kan worden aangerekend dat hij zijn verplichtingen in het kader van re-integratie niet nakomt. De stukken bieden onvoldoende aanleiding om aan te kunnen nemen dat werknemer een 'deugdelijke grond' had om niet mee te werken aan door werkgever gegeven voorschriften of getroffen maatregelen in de zin van artikel 7:629 lid 3 onderdeel d BW dan wel de aangeboden passende arbeid als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 onderdeel c BW niet te verrichten. Het feit dat volgens de verzekeringsarts samenhang bestaat tussen het moeizame re-integratietraject en werknemers problematiek is onvoldoende om het nadelige gevolg van het niet nakomen van zijn verplichtingen niet in redelijkheid aan hem toe te rekenen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-11-2015

Zaaknummer: 4433150 \ HA VERZ 15-332 \ 572