

RECHTSPRAAK

Stichting Zorgverlening 's Heeren Loo/werkneemster

Ontbinding op de e-grond. Werkneemster heeft haar re-integratieverplichtingen geschonden. Ernstige verwijtbaarheid. Ontbinding zonder inachtneming van de opzegtermijn. Geen transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is sinds 2012o in dienst bij Stichting Zorgverlening 's Heeren Loo. Op 4 maart 2014 is zij wegens ziekte uitgevallen voor haar werk. Nadat in een arbeidskundige rapportage was geconstateerd dat er binnen 's Heeren Loo geen andere passende werkzaamheden meer voorhanden waren voor werkneemster, is een re-integratietraject gestart gericht op het tweede spoor. Werkneemster is meerdere malen verzocht om te verschijnen bij de bedrijfsarts. Zij is op deze afspraken niet verschenen. Zij reageert bovendien niet op mails en berichten. 's Heeren Loo verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

Verwijtbaar handelen

Het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, in verband met het zonder deugdelijke grond niet nakomen door werkneemster van – kort gezegd – haar re-integratieverplichtingen. Een verzoek op die grondslag kan gelet op artikel 7:671b lid 5 onderdeel b BW alleen worden toegewezen als 's Heeren Loo beschikt over een verklaring van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW. Dat is het geval, nu 's Heeren Loo een deskundigenoordeel van de arbeidsdeskundige van het UWV heeft overgelegd. Ook is voldaan aan de voorwaarde van artikel 7:671b lid 5 onderdeel a BW te weten dat 's Heeren Loo werkneemster eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van haar re-integratieverplichtingen of de betaling van het loon heeft gestaakt. 's Heeren Loo heeft immers onder andere in de brieven van 11 januari 2016 en 22 maart 2016 aan werkneemster laten weten dat zij haar re-integratieverplichtingen moet nakomen en dat de loonbetaling wordt opgeschort en gestaakt. De door 's Heeren Loo naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren ook een redelijke grond voor ontbinding op. Uit de stukken en de toelichting door 's Heeren Loo blijkt dat werkneemster bij herhaling en voortdurend haar re-

integratieverplichtingen niet nakomt, doordat zij niet verschijnt bij afspraken met 's Heeren Loo, de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige, zich onbereikbaar houdt en niet meewerkt aan het aanvragen van een WIA-uitkering. Ook in het deskundigenoordeel van de arbeidsdeskundige van het UWV van 13 februari 2017 wordt geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn, omdat zij herhaaldelijk afspraken niet nakomt, waardoor het re-integratieproces wordt verstoord. Dit rechtvaardigt de conclusie dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, zodanig dat van 's Heeren Loo in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is geen sprake meer van een opzegverbod dat in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat werkneemster sinds 4 maart 2014 ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte en die ongeschiktheid inmiddels dus meer dan twee jaar heeft geduurd. Herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede, omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. 's Heeren Loo heeft verzocht om bij ontbinding geen rekening te houden met de opzegtermijn, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Hiervoor is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, omdat werkneemster bij herhaling en voortdurend haar re-integratieverplichtingen niet nakomt. Die gedragingen van werkneemster zijn van dien aard dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van werkneemster dat, mede gezien de voorbeelden genoemd in de wetsgeschiedenis, als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat uit de stukken niet blijkt van enige verklaring of gegronde reden voor het handelen en nalaten van werkneemster. Met name blijkt niet van psychische klachten of problemen die reden zouden kunnen zijn om te oordelen dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 21 maart 2017.

Transitievergoeding

Op grond van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW is de transitievergoeding niet verschuldigd, indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Hiervoor is geoordeeld dat van dergelijk ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkneemster sprake is, zodat de gevraagde verklaring voor recht dat werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding kan worden verleend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:2600

Zaaknummer: 5587705 \ OA VERZ 16-462

Advocaten: E.A.T. den Haan-van Wijk

Wetsartikelen: 6:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:629a BW, 7:671b BW en 7:673 BW