

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet wegens herhaalde werkweigering van zieke werknemer houdt geen stand. Als werkgeefster twijfelde over de inzet van werknemer met betrekking tot zijn re-integratieverplichtingen, had het primair op haar weg gelegen om haar arbodienst te raadplegen en zonodig een second opinion te vragen aan het UWV in de vorm van een deskundigenoordeel.

Feiten

Op 17 oktober 2007 is werknemer voor onbepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden. Sinds 28 september 2016 is werknemer arbeidsongeschikt. Op 11 oktober 2016 vindt de eerste controle door de bedrijfsarts plaats. Op 29 november 2016 wordt de door de bedrijfsarts opgestelde probleemanalyse bijgesteld. Vervolgens is discussie ontstaan over de re-integratie-inspanningen van werknemer. Op 21 januari 2017 heeft werknemer derhalve een deskundigenoordeel aangevraagd. Op 27 januari 2017 heeft de bedrijfsarts de probleemanalyse wederom bijgesteld. Op 1 februari 2017 concludeert de arbeidsdeskundige dat de door werkgeefster uitgevoerde re-integratie-inspanningen voldoende zijn. Op 2 februari 2017 is werknemer op staande voet ontslagen wegens herhaalde werkweigering. Thans verzoekt werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet. Daartoe heeft werknemer aangevoerd dat van een dringende reden geen sprake is. Het ontslag op staande voet heeft enkel en alleen te maken met zijn uitval wegens rugklachten en de discussie die is ontstaan met betrekking tot zijn re-integratie-inspanningen. Hoewel werknemer, conform het eerste advies van de bedrijfsarts, telkens heeft aangedrongen op begeleiding en advies van een arbeidsdeskundige, is werkgeefster nimmer op zijn verzoeken ingegaan. Werkgeefster voert daartoe aan dat werknemer de gemaakte afspraken over zijn re-integratie al lange tijd niet nakomt. Werknemer is hiervoor meerdere malen gewaarschuwd. Bijkomende grond daarbij is dat werknemer een volstrekt respectloze en neerbuigende houding aanneemt jegens zijn werkgever, door weg te lopen wanneer tegen hem gepraat wordt, dan wel de vingers in zijn oren te steken.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat uit de hiervoor vermelde feiten blijkt dat tussen partijen van meet af aan discussie heeft bestaan wat voor werknemer, in het kader van zijn re-integratieverplichtingen, onder passende werkzaamheden moet worden verstaan en op welke

wijze en in welk tempo deze zouden moeten worden uitgevoerd. De daarbij door de bedrijfsarts aangegeven richting is niet bepaald duidelijk te noemen. Zo adviseert de bedrijfsarts in eerste instantie op 11 oktober 2016 de werkhervatting in de eigen functie te doen plaatsvinden, om dat advies later op 29 november 2016 bij te stellen en te concluderen dat werknemer, vanwege zijn rugklachten, arbeidsongeschikt is voor zijn eigen functie en dat de werkhervatting daarom dient plaats te vinden bij een andere werkgever. Op 27 januari 2017 concludeert de bedrijfsarts om toch maar te proberen om terug te keren in eigen werk. Wat in dit hele traject ook niet bepaald heeft bijgedragen is de onbekendheid bij werkgeefster over de regelgeving met betrekking tot de re-integratie van een zieke werknemer. Hoe intensief de inspanningen van werkgeefster ook zijn geweest om tot een zo spoedig mogelijke re-integratie van werknemer te komen, werkgeefster heeft niet steeds de juiste weg bewandeld. Als werkgeefster twijfels heeft over de inzet van werknemer met betrekking tot zijn re-integratieverplichtingen, ligt het primair op haar weg om haar arbodienst te raadplegen en zonodig een second opinion te vragen aan het UWV in de vorm van een deskundigenoordeel. De kantonrechter wijst in dit verband naar de in artikel 7:658a BW opgenomen actieve verplichting voor de werkgever in welk verband van een werkgever onder meer ook gevergd kan worden over te gaan tot aanpassingen in het werk dan wel inschakeling van een re-integratiebedrijf. Niet volstaan kan worden met het ter beschikking stellen van een computer en de werknemer opdragen te solliciteren, zeker niet waar de werknemer een deskundigenoordeel heeft gevraagd omdat hij van mening is dat re-integratie in het tweede spoor (nog) niet aan de orde is. Van een werkweigering is derhalve geen sprake, daarnaast is geen dringende reden aanwezig om over te gaan tot een ontslag op staande voet, ook indien en voor zover het standpunt van werkgeefster dat werknemer ten onrechte heeft geweigerd de aangeboden arbeid te verrichten, juist mocht blijken te zijn. Het had dan vervolgens op de weg van werknemer gelegen om conform artikel 7:629a BW een loonvordering in te stellen waarbij een deskundigenoordeel van het UWV overgelegd dient te worden. Partijen hadden binnen dit wettelijk kader hun geschil over de re-integratie dienen op te lossen, een ontslag op staande voet vanwege werkweigering is niet de aangewezen weg. Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat werknemer, uitgaande van de stelling van werkgeefster dat werknemer is weggelopen en/of zijn vingers in zijn oren heeft gestoken als zij hem aanspreekt, zich niet heeft gedragen zoals dat van een goed werknemer mag worden verwacht, is dit gedrag, gelet op het gehele verloop van het re-integratietraject, niet zodanig ernstig dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De door werkgeefster gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer dient dan ook te worden vernietigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 06-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:1580

Zaaknummer: 5761522 EJ VERZ 17-69

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: D.K. Kalma en A.E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:658a BW, 7:677 BW en 7:678 bw