

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbindingsverzoek op e- en g-grond afgewezen. Afwijzing op de e-grond vanwege niet overlegend deskundigenoordeel. Afwijzing g-grond, omdat niet kan worden volgehouden dat het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod bij ziekte betrekking heeft.

Feiten

Werknemer is sinds 31 januari 2005 in dienst van werkgeefster. Op 27 juni 2017 is werknemer op de werkvloer in een door een niet goed bevestigd rooster niet of onvoldoende afgedekt gat gestapt en gevallen, waarbij hij letsel heeft opgelopen aan zijn schouder. Toen hij na twee weken afwezigheid weer kwam werken, heeft hij opnieuw een bedrijfsongeval gehad, waarbij zijn hand in een machine kwam. De bedrijfsverzekeraar van werkgeefster heeft namens werkgeefster de aansprakelijkheid voor deze bedrijfsongevallen begin juni 2018 erkend. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de e- dan wel g-grond.

Oordeel

In artikel 7:671b lid 5 sub b BW staat letterlijk dat bij een verzoek om ontbinding op deze grond (verwijtbaar handelen in de vorm van het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer), de kantonrechter het verzoek afwijst als ófwel de werknemer hierover niet schriftelijk is aangemaand (met of zonder loonstaking), ófwel de werkgever geen deskundigenverklaring heeft van het UWV, waaruit blijkt dat de werknemer deze verplichtingen na kon komen. Dat betekent dat deze deskundigenverklaring wel degelijk vereist is, maar niet is overgelegd. Dit heeft als gevolg dat het verzoek van werkgeefster in elk geval strandt voor zover dit gebaseerd wordt op het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen (de e-grond). Voorts moet worden beoordeeld of de verstoorde arbeidsverhouding in verband staat met het opzegverbod tijdens ziekte. Het is niet gesteld of gebleken dat vóór de beide bedrijfsongevallen de verhoudingen tussen partijen al verstoord waren. Uit de verslagen van de bedrijfsarts aan de ene kant en wat partijen tijdens de zitting hebben verklaard aan de andere kant, leidt de kantonrechter af dat een combinatie van factoren ertoe heeft geleid dat er spanning op de arbeidsverhouding is komen te staan. Allereerst is daar de door werknemer als afstandelijk en ongevoelig ervaren bejegening door werkgeefster van hem als slachtoffer van twee bedrijfsongevallen. Vervolgens is er de gang van

zaken rond de doorbetaling van het volledige salaris: vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid werd 70% betaald. Op verzoeken van werknemer tot betaling van 100% werd eerst in het geheel niet gereageerd en de uiteindelijke weigering in november was in het licht van de afspraak met de ondernemingsraad niet of nauwelijks gemotiveerd. De uiteindelijke toekenning van het volledige loon in december werd gepresenteerd als prikkel voor 'beter' re-integratiegedrag, terwijl niet blijkt dat werknemer niet handelde volgens de aanwijzingen en bevindingen van de bedrijfsarts. Op de derde plaats heeft werkgeefster de adviezen van de bedrijfsarts in haar richting (mediation, re-integratie tweede spoor) goeddeels genegeerd of pas in een laat stadium en dan nog eendimensionaal (gericht op exit) opgepakt. En ten slotte is er de loonsanctie van begin april 2018, die niet 'past' bij het meest recente advies van de bedrijfsarts. De conclusie moet luiden dat niet kan worden volgehouden dat het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod bij ziekte betrekking heeft, terwijl er ook geen sprake is van omstandigheden die maken dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer zou moeten eindigen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:3129

Zaaknummer: 6957746 AE VERZ 18-55 CS/30362

Rechters: C. Wallis

Advocaten: H.T.M. Bartels en J.L.F. van der Kamp

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW, 7:669 lid 3 onder g BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 1 aanhef en onder a BW, 7:671b lid 5 sub b BW en 7:671b lid 6 BW