

RECHTSPRAAK

werknemer/pooters-hpl products b.v.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond. Werknemer heeft onvoldoende meegewerkt aan mediation en aan zijn re-integratie. Gelet op weigerachtige houding en de gedragingen van werknemer sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Feiten

Werknemer is sinds 25 april 2005 in dienst bij Pooters in de functie van machinaal houtbewerker. Vanaf de zomer van 2011 verricht hij (hoofdzakelijk) magazijnwerkzaamheden. Werknemer heeft zich op 17 mei 2018 ziek gemeld. Volgens de bedrijfsarts heeft werknemer mentale klachten ten gevolge van een conflict in de arbeidssituatie. Van ziekte is volgens de bedrijfsarts geen sprake. Naar aanleiding van de terugkoppeling van de bedrijfsarts heeft Pooters werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Omdat werknemer niet bij de afspraak is verschenen, heeft Pooters de loondoorbetaling stop gezet. Uit het deskundigenoordeel van het UWV van 30 juli 2018 volgt dat werknemer zijn eigen werk niet kan verrichten. De bedrijfsarts heeft vervolgens geconcludeerd dat werknemer in staat is gedeeltelijk te gaan hervatten in het kader van re-integratie. Werknemer heeft aangegeven het hier niet mee eens te zijn. Om het conflict op te lossen heeft Pooters mediation opgestart. Werknemer is op de eerste afspraak niet verschenen en op de tweede afspraak heeft hij geweigerd de mediationovereenkomst te ondertekenen. Uit het deskundigenoordeel van het UWV over de re-integratie-inspanningen van werknemer volgt dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Pooters heeft daarom primair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond. Werknemer stelt dat hij, ondanks het andersluidende oordeel van de bedrijfsarts, niet in staat is enige werkzaamheden te verrichten.

Oordeel

Opzegverbod

De kantonrechter stelt allereerst voorop dat ervan uit moet worden gegaan dat werknemer op het moment dat het verzoekschrift werd ingediend, nog (gedeeltelijk) ziek was, zodat sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. Het verzoek van Pooters houdt echter geen verband met de ziekte van werknemer. Het opzegverbod staat een eventuele ontbinding van de arbeidsovereenkomst dan ook niet in de weg.

(Ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De kantonrechter acht daartoe van belang dat de bedrijfsarts werknemer geschikt heeft geacht voor het verrichten van passende werkzaamheden, werknemer niet is overgegaan tot het verrichten van passende werkzaamheden, werknemer geen deskundigenoordeel bij het UWV heeft aangevraagd hoewel hij door de bedrijfsarts op deze mogelijkheid is gewezen, werknemer onvoldoende medewerking heeft verleend aan mediation en werknemer heeft geweigerd een machtiging aan de bedrijfsarts te ondertekenen waardoor het voor de bedrijfsarts onmogelijk was om te overleggen met de behandelaar van werknemer. Ten slotte heeft werknemer onvoldoende meegewerkt aan zijn re-integratie. Deze gedragingen en de houding van werknemer dienen te worden aangemerkt als verwijtbaar handelen of nalaten.

Nu uit de wetgeschiedenis volgt dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer onder meer sprake kan zijn in de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat en de gedragingen van werknemer met deze situatie op één lijn kunnen worden gesteld, is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-12-2018

Zaaknummer: 7292927