

RECHTSPRAAK

Vernietiging van het ontslag op staande voet, omdat het niet werken aan de re-integratie geen dringende reden oplevert. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond.

Feiten

Werkneemster is sinds 2 juni 2016 in dienst bij Deen Winkel B.V. (hierna: Deen) in de functie van verkoop- en kassamedewerker. Werkneemster is op 11 juni 2019 wegens ziekte uitgevallen voor haar werk. De bedrijfsarts heeft in het advies van 26 augustus 2019 geoordeeld dat werkneemster geleidelijk kan opstarten met aangepaste taken. In een rapportage van het UWV van 31 oktober 2019 is beschreven dat het door Deen in augustus 2019 aangeboden werk niet passend is, omdat in dat werk sprake is van veelvoudig klantencontact en contact met collega's. Deen heeft op advies van de bedrijfsarts een arbeidsdeskundige ingeschakeld die aangeeft dat werkneemster taken achter de schermen uit kan voeren. Deen heeft werkneemster per e-mail van 13 november 2019 opgeroepen om op 18 november 2019 passend werk te komen verrichten en gewaarschuwd voor een loonstop als werkneemster niet verschijnt. Werkneemster heeft het aangeboden werk niet geaccepteerd en is niet verschenen, waarna Deen een loonstop heeft opgelegd. Op 11 december 2019 is werkneemster niet verschenen op het telefonisch spreekuur van de bedrijfsarts. Wel is werkneemster op 16 december 2019 bij het spreekuur van de bedrijfsarts geweest. In een advies van die datum heeft de bedrijfsarts genoteerd dat er geen verandering is opgetreden in de medische situatie en dat er nog steeds geen behandeling is voor werkneemster. Op 28 januari 2020 heeft de bedrijfsarts opnieuw geadviseerd tot re-integratie in aangepast werk. De volgende adviezen van 10 maart 2020 en 20 april 2020 zijn ongewijzigd. Volgens een deskundigenoordeel van de arbeidsdeskundige van 11 mei 2020 was het door Deen op 18 november 2019 aangeboden werk passend. Op 27 mei 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen Deen en werkneemster waarin werkneemster verklaart dat zij zich in het geheel niet in staat acht tot het verrichten van werkzaamheden en dat ze geen passend werk wil aanvaarden. Deen heeft werkneemster op 29 mei 2020 een concepteerstejaarsevaluatie gestuurd. Werkneemster heeft daarop niet gereageerd. Bij brief van 1 juli 2020 heeft Deen werkneemster laten weten dat haar 'nog één kans' wordt geboden om passend werk te aanvaarden, uiterlijk op 20 juli 2020 en dat Deen zich genoodzaakt ziet om tot ontslag over te gaan als werkneemster niet op 20 juli 2020 start in passend werk. Op 20 juli 2020 is werkneemster niet verschenen op het werk, waarna Deen aan werkneemster heeft meegedeeld dat zij op staande voet is ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en Deen te veroordelen tot doorbetaling van loon. Deen verzoekt bij wijze van tegenverzoek om (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter neemt tot uitgangspunt dat een weigering door een werknemer om passende arbeid te aanvaarden en een weigering om mee te werken aan re-integratie, geen dringende reden voor een ontslag op staande voet kan opleveren, nu artikel 7:629 lid 3 BW een werkgever al de mogelijkheid biedt om gevolgen te verbinden aan zo'n weigering door het staken van loonbetaling. Ook ontbreken bijkomende omstandigheden die een ontslag op staande voet wel zouden rechtvaardigen. Dit betekent dat het ontslag op staande voet van 20 juli 2020 wordt vernietigd. De kantonrechter komt echter ook tot het oordeel dat het verzoek van werkneemster om Deen te veroordelen tot doorbetaling van loon vanaf 20 juli 2020, moet worden afgewezen. Deen mocht op grond van artikel 7:629 lid 3 BW een loonstop opleggen vanwege de weigering van werkneemster om passende arbeid te verrichten. De stelling van werkneemster dat de loonstop onjuist is, omdat zij als gevolg van haar medische toestand niet in staat is om te werken, kan niet worden gevolgd. Werkneemster is door de bedrijfsarts, verzekeringsarts en arbeidsdeskundigen in staat geacht tot het verrichten van passende arbeid. De kantonrechter is tevens van oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden op de e-grond omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Het verwijtbaar handelen of nalaten bestaat eruit dat werkneemster bij herhaling en stelselmatig haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 18 november 2020 zonder rekening te houden met een opzegtermijn, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Dit betekent tevens dat het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:10553

Zaaknummer: 8765765 \ AO VERZ 20-85 (PA)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: K. Vriend en R.A.D. Koppelaar

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW