

RECHTSPRAAK

Verzoek werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat werkneemster zonder deugdelijke grond de op haar rustende re-integratieverplichtingen niet nakomt afgewezen. Geen sprake van een voldragen e-grond.

Feiten

Werkneemster is sinds 20 februari 2008 bij Stichting 's Heeren Loo Zorggroep (hierna: 's Heeren Loo) in dienst in de functie van begeleider A voor 24 uur per week. Op 13 september 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Bij brief van 15 september 2020 heeft 's Heeren Loo te kennen gegeven dat een verzoek bij de rechtbank zal worden ingediend om de arbeidsovereenkomst te beëindigen omdat werkneemster ondanks waarschuwingen zich niet aan de re-integratieverplichtingen heeft gehouden en dat zij in afwachting daarvan op non-actief wordt gesteld. 's Heeren Loo heeft op 24 september 2020 bij het UWV een deskundigenoordeel aangevraagd over de re-integratie-inspanningen van werkneemster. Het UWV heeft in haar rapport van 12 oktober 2020 geoordeeld dat werkneemster onvoldoende mee werkt aan haar re-integratie. 's Heeren Loo heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster wegens (ernstig) verwijtbaar handelen en of nalaten van werkneemster te ontbinden.

Oordeel

Vooropgesteld wordt dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gevorderd op grond van het stelselmachtig overtreden van de ziekteverzuimcontrole- en re-integratievoorschriften waardoor een onwerkbare situatie is ontstaan. Niet in geschil is dat werkneemster ondanks het verzoek van 's Heeren Loo van 28 maart 2020 om ervoor te zorg dat haar gegevens in het systeem correct zijn, dat niet tijdig heeft gedaan. Ook heeft werkneemster zowel op 7 april 2020, 19 mei 2020 als 22 september 2020 de telefonische afspraak met de arbo-arts gemist. Daarnaast is werkneemster niet op de geplande gesprekken van 28 mei 2020 en 10 september 2020 met haar leidinggevende verschenen. Ook staat vast dat werkneemster tijdens haar re-integratiewerkzaamheden niet altijd op het werk is verschenen en zich eenmaal te laat ziek heeft gemeld tijdens die re-integratiewerkzaamheden. Ook uit het deskundigenbericht van het UWV volgt dat werkneemster onvoldoende meewerkt aan haar re-integratie. De kantonrechter is van oordeel dat er gelet op deze omstandigheden sprake is geweest van verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. Daarnaast is de kantonrechter echter ook van oordeel dat dit handelen niet zodanig verwijtbaar is dat van 's Heeren Loo in redelijkheid niet zou kunnen worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten

duren. Op 14 april 2020 wordt tijdens de ziekteperiode, die gestart is op 13 september 2019, een eerste officiële waarschuwing aan werkneemster gegeven. Er wordt echter ook direct een loonstop toegepast, zodat er ook direct, zonder waarschuwing of aankondiging, een sanctie op het gedrag van werkneemster volgt. Gesteld noch gebleken is dat in de periode van 13 september 2019 tot 14 april 2020 werkneemster op haar gedrag en/of nalaten is aangesproken. In de periode voordat wordt besloten een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen en werkneemster op non-actief te stellen, volgt dan nog een tweede officiële waarschuwing. Deze is gegeven als gevolg van het niet op het werk verschijnen en zich te laat ziekmelden, maar dit betrof één en dezelfde aangelegenheid in een periode van ziekte. Daarnaast is van belang dat werkneemster vanaf het voorjaar van 2019 tot juni 2020 geen eigen woning had en dit tot gevolg heeft gehad dat zij in moeilijke omstandigheden verkeerde die het haar niet altijd even makkelijk maakten de regels goed en direct te volgen en in alle opzichten goed bereikbaar te zijn voor 's Heeren Loo. Werkneemster heeft hierop uiteindelijk ook actie ondernomen, en haar onbereikbaarheid als gevolg van onjuiste gegevens in het systeem heeft zich uiteindelijk beperkt tot een relatief korte periode. Ook heeft te gelden dat werkneemster, indien zij een afspraak had gemist, wel op de volgende afspraak of afspraken verscheen. Alle met werkneemster beoogde gesprekken hebben aldus alsnog plaatsgevonden, zij het op een later moment. Ook heeft er (uiteindelijk) altijd contact met de bedrijfsarts plaatsgevonden en is niet gesteld of gebleken dat werkneemster in het geheel niet heeft willen meewerken aan haar re-integratie. Werkneemster heeft immers ook meegewerkt aan het opstellen van een werkhervattingsplan, is in het kader van haar re-integratie aan het werk gegaan op de door 's Heeren Loo aangewezen locatie en heeft begin juli 2020 tevens ingestemd om in een aangepaste functie verder te werken aan haar re-integratie. Tot slot heeft de kantonrechter nog meegewogen dat, met name gelet op de persoonlijke en medische situatie van werkneemster én het grote belang dat zij heeft bij het behoud van haar baan, in samenhang met de aard en de omvang van het bedrijf van 's Heeren Loo er door 's Heeren Loo geen bijzondere en/of andere omstandigheden zijn gesteld die maken dat niettemin van haar in redelijkheid niet zou kunnen worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Vorenstaande heeft tot gevolg dat er geen sprake is van een voldragen e-grond en het verzoek van 's Heeren Loo zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:2319

Zaaknummer: 8826111 vz verz 20-18481

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: F.J. van Wijk en B.F. Desloover

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid3 sub e BW