

RECHTSPRAAK

Werknemer schendt re-integratieverplichtingen op grove wijze door zonder aanvaardbare reden een half jaar stelselmatig te weigeren passende arbeid te verrichten en ieder contact met werkgever uit de weg te gaan.

Feiten

Vogten houdt zich bezig met de vervaardiging van niet metaalhoudende minerale producten alsmede halffabricaten verkregen door waterstraling. Werknemer is sinds 1 januari 2021 in dienst van Vogten. Op 19 maart 2021 is werknemer uitgevallen met schouderklachten. In zijn op 2 april 2021 opgestelde probleemanalyse schreef de bedrijfsarts onder meer dat werknemer tijdelijk als functioneel eenarmig moet worden beschouwd, maar dat passend werk mogelijk is. Op 7 april 2021 heeft Vogten werknemer per e-mail in gebreke gesteld voor zijn afwezigheid en hem gesommeerd de volgende dag op de werkvloer te verschijnen. Op 8 april 2021 is werknemer wederom niet op het werk verschenen en heeft Vogten werknemer per e-mail te kennen gegeven het loon op te schorten. Op 9 april 2021 is werknemer op het werk verschenen en heeft daarbij aan Vogten medegedeeld dat hij niet kan werken en dat hij een second opinion heeft aangevraagd. Bij e-mail van dezelfde dag heeft Vogten aan werknemer herhaald dat het aanvragen van een second opinion hem niet ontslaat van de verplichting om mee te werken aan zijn re-integratie. Diezelfde dag heeft werknemer daar per e-mail op gereageerd. Op 12 april 2021 heeft werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Op 23 april 2021 heeft werknemer nogmaals de(zelfde) bedrijfsarts gezien. In diens rapportage heeft de bedrijfsarts onder meer vermeld dat werknemer passende werkzaamheden kan uitvoeren en met Vogten afspraken dient te maken over praktische invulling hiervan. Op 30 april heeft Vogten werknemer hier per e-mail opnieuw op gewezen en hem gemeld dat de loonopschorting van kracht blijft. Op 20 mei heeft Vogten de uitkomst van het door werknemer aangevraagde deskundigenoordeel ontvangen, waarin vermeld staat dat de verzekeringsarts van mening is dat werknemer vooralsnog ongeschikt is voor de eigen arbeid, maar belastbaar is conform het verkregen advies van de bedrijfsarts. Dit heeft Vogten bij e-mail van 20 mei 2021 aan werknemer te kennen gegeven en hem opnieuw gemeld dat de loonopschorting van kracht blijft, zolang hij zich niet meldt. Op 25 mei 2021 heeft de bedrijfsarts in zijn rapportage wederom te kennen gegeven dat werknemer functioneel éénarmig is voor passend werk. Vogten heeft daarop een lijst met veertien voorhanden zijnde werkzaamheden voorgelegd aan de bedrijfsarts, waarvan de bedrijfsarts per e-mail van 14 juni 2021 te kennen heeft gegeven dat werknemer die werkzaamheden kan uitvoeren zolang diens arm/schoudercombinatie niet hoeft te worden gebruikt. Op 17 juni 2021 heeft Vogten daarop aan werknemer per e-mail onder meer geschreven hem nog één kans te geven om op maandag

21 juni 2021 om 08.00 uur op het werk te verschijnen. Werknemer heeft hierop gereageerd niet te kunnen werken vanwege de pijn. Bij brief van 22 juni 2021 heeft Vogten werknemer gesommeerd om op maandag 28 juni 2021 om 8:00 uur op de werkplek te verschijnen. Daarbij is medegedeeld dat indien werknemer wederom niet verschijnt, Vogten zal overgaan tot beëindiging van het dienstverband. Werknemer is zonder bericht niet op genoemde datum en tijdstip op de werkplek verschenen en heeft ook daarna geen contact meer gehad met Vogten. Vogten verzoekt primair om de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidair op de cumulatiegrond.

Oordeel

Gelet op de (herhaalde) bevindingen van zowel de bedrijfsarts als de verzekeringsarts kan er in deze procedure niet anders dan van uit gegaan worden dat werknemer in staat is/moet worden geacht om de aangeboden passende arbeid te verrichten. Werknemer stelt daar slechts zijn eigen subjectieve pijnbeleving tegenover, maar zijn door hem gestelde ongeschiktheid voor de aangeboden passende arbeid onderbouwt hij verder niet met verifieerbare medische stukken. Daarmee staat tevens vast dat werknemer zonder rechtens te aanvaarden reden gedurende een periode van inmiddels ongeveer een half jaar stelselmatig blijft weigeren om die passende arbeid te verrichten en zelfs om ook maar te praten over een plan van aanpak, terwijl hij bovendien maandenlang eenvoudigweg ieder contact met zijn werkgever uit de weg is gegaan. Door zich op die wijze op te stellen heeft werknemer zich niet als goed werknemer gedragen en heeft hij de uit de arbeidsovereenkomst en wet voortvloeiende op hem rustende re-integratieverplichtingen op grove wijze genegeerd. Dat handelen is naar het oordeel van de kantonrechter als ernstig verwijtbaar te kwalificeren. Op grond daarvan zal het primaire verzoek worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:7724

Zaaknummer: 9377496 AZ VERZ 21-86

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: N. Laumen

Wetsartikelen: 7:658a BW en 7:660a BW