

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ernstig verwijtbaar handelen werkneemster. Werkneemster ernstig tekortgeschoten in haar re-integratieverplichting.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 januari 2018 werkzaam als medewerkster huishouding bij de besloten vennootschap Hotel Delfzijl Exploitatie B.V. (hierna: De Boegschroef). Over het salaris van werkneemster is in de loop der tijd een verschil van mening ontstaan tussen partijen. Per 1 april 2021 is werkneemster arbeidsongeschikt. Op 13 mei 2021 heeft werkneemster een telefonisch consult met de bedrijfsarts gehad. De bedrijfsarts rapporteerde naar aanleiding daarvan dat werkneemster beperkingen heeft, maar zittend werkzaamheden kan verrichten. Werkneemster heeft naar aanleiding van dit rapport geen second opinion aangevraagd. De Boegschroef heeft werkneemster vervolgens opgeroepen om passende werkzaamheden te verrichten. Werkneemster heeft geen gehoor gegeven aan deze oproepen. Op 8 juli 2021 was voor werkneemster een vervolgspraak gepland bij de bedrijfsarts. Deze heeft werkneemster afgezegd wegens een onderzoek bij het ziekenhuis. De Boegschroef heeft werkneemster vervolgens schriftelijk nogmaals opgeroepen voor het verrichten van passende werkzaamheden. De Boegschroef heeft werkneemster bovendien geïnformeerd dat zij genooddaakt is om een loonsanctie op te leggen, als werkneemster de passende werkzaamheden niet verricht. Werkneemster is niet op werk verschenen. De Boegschroef heeft de loonbetaling per 12 juli 2021 gestaakt. Op 15 juli 2021 heeft werkneemster nogmaals de geplande afspraak bij de bedrijfsarts afgezegd vanwege een onderzoek bij het ziekenhuis. Ook de afspraak bij de bedrijfsarts van 2 september 2021 heeft werkneemster afgezegd. Uit het door de Boegschroef verzochte deskundigenoordeel van 19 oktober 2021 blijkt dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster voldoende zijn geweest. De Boegschroef verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter meent dat het opzegverbod bij ziekte niet van toepassing is op grond van artikel 7:670a lid 1 BW. De Boegschroef heeft voldaan aan de vereisten met betrekking tot het aanmanen tot nakoming van de re-integratieverplichtingen en het staken van betaling van het loon conform artikel 7:671b lid 5 BW. Bovendien heeft zij een deskundigenrapport ingediend. Het deskundigenoordeel van het UWV is echter niet doorslaggevend in de beoordeling. De kantonrechter betreft bij de beantwoording van de vraag of werkneemster aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan tevens de andere beschikbare gegevens. Werkneemster heeft tweemaal haar afspraken met de bedrijfsarts zonder geldige reden afgezegd. Verder is

naar het oordeel van de kantonrechter van belang dat de bedrijfsarts op 11 mei 2021 heeft geoordeeld dat er beperkingen bij werkneemster aanwezig zijn, maar dat zij zittend werk kan verrichten met enige vertredingsmogelijkheid. Niet alleen is naar aanleiding van dit oordeel geen second opinion gevraagd, ook heeft de arbeidsdeskundige geoordeeld dat de probleemanalyse van de bedrijfsarts plausibel was. Werkneemster kon dus vanaf 11 mei 2021 passende werkzaamheden verrichten. De Boegschroef heeft werkneemster ook opgeroepen om deze werkzaamheden te verrichten. Werkneemster heeft dus ten onrechte haar re-integratiewerkzaamheden niet uitgevoerd. Daarnaast heeft de arbeidsdeskundige geoordeeld dat een plan van aanpak ontbreekt in het kader van de re-integratie. In artikel 7:658a lid 3 BW is bepaald dat werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak moet opstellen. De werkgever kan dit dus niet eenzijdig doen. De Boegschroef heeft een conceptplan van aanpak aan werkneemster voor ondertekening toegestuurd. Niettemin heeft werkneemster, zonder gegronde inhoudelijke reden, het plan van aanpak niet ondertekend. Dat er geen plan van aanpak is ondertekend komt voor rekening en risico van werkneemster. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkneemster ernstig in haar re-integratieverplichting is tekortgeschoten, hetgeen als ernstig verwijtbaar handelen wordt gekwalificeerd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 16-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:1296

Zaaknummer: 9548971

Rechters: M. Griffioen

Advocaten: M.B. Chylinska en D. Lacevic

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670a lid 1 BW, 7:671b lid 5 BW en 7:658a BW