

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond en g-grond afgewezen. Houding en gedrag werkneemster gedurende arbeidsongeschiktheid. Werkgever heeft nagelaten mediation te proberen terwijl dit wel is geadviseerd.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2017 in dienst getreden bij werkgever. Werkneemster is op 24 augustus 2020 uitgevallen wegens ziekte. Na een week ziekte heeft zij haar werkzaamheden deels hervat door 5 uur per dag trekkerrijles te geven. In april 2021 heeft werkgever als doel voor de re-integratie van werkneemster gesteld dat zij 28 uur per week trekkerrijles zou geven en 12 uur per week ander werk zou verrichten. In een door werkneemster aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV van juni 2021 staat onder meer vermeld dat werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht en dat het niet uitvoeren van een reeds voorgesteld arbeidsdeskundig onderzoek kan leiden tot stagnatie van de re-integratie en tot een verder verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft in 2021 aan verschillende klanten gecommuniceerd dat werkneemster niet meer bij hem werkzaam was, althans niet als trekkerinstructeur. Op 1 juni 2022 heeft werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd. In juli 2022 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV geoordeeld dat werkgever (onder voorbehoud) genoeg heeft gedaan om werkneemster te re-integreren. Per beschikking van 30 september 2022 heeft het UWV de door werkneemster aangevraagde WIA-uitkering afgewezen, omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Werkgever heeft na het eindigen van zijn loondoorbetalingsverplichting werkneemster herhaaldelijk een arbeidsovereenkomst voor 28 uur per week aangeboden. Werkneemster is niet op dat aanbod ingegaan. Omdat werkneemster weigerde de arbeidsovereenkomst te ondertekenen, heeft werkgever haar op non-actief gesteld. Bij brief van 8 november 2022 heeft werkgever de op non-actiefstelling teruggedraaid, maar ook aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij niet meer voor werk zou worden opgeroepen en dat er geen loon meer aan haar betaald zou worden. Werkneemster heeft in november 2022 in kort geding aanspraak gemaakt op wedertewerkstelling voor 40 uur per week en op betaling van het daarbij behorende salaris. Bij vonnis van 12 december 2022 heeft de kantonrechter de vordering tot wedertewerkstelling afgewezen. Per 2 december 2022 is werkneemster volledig arbeidsongeschikt. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond en g-grond.

Oordeel

Werkgever stelt dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de wijze waarop zij zich tijdens de re-integratie en na de wachttijd heeft opgesteld. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep op de e-grond niet slaagt. Hij stelt in dit kader voorop dat het op

zichzelf begrijpelijk is dat werkneemster niet tot ondertekening van de door werkgever aan haar aangeboden arbeidsovereenkomst voor 28 uur per week is overgegaan en in kort geding wedertewerkstelling voor 40 uur per week heeft gevorderd. Uit het arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 21 juli 2022 kan namelijk niet worden afgeleid dat het UWV heeft bepaald dat werkgever werkneemster structureel werk voor 28 uur per week moest aanbieden, terwijl in het arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 26 september 2022 juist vermeld staat dat de arbeidsdeskundige van het UWV van oordeel is dat werkgever werkneemster passend werk voor 40 uur per week dient aan te bieden. Het uitblijven van een WIA-uitkering betekende bovendien dat werkneemster er fors in inkomen op achteruit zou gaan indien zij akkoord zou gaan met een arbeidsovereenkomst voor 28 uur per week. Het had van werkgever verwacht mogen worden dat hij duidelijk had gemaakt welke passende werkzaamheden hij precies aan werkneemster heeft aangeboden en waarom die concrete werkzaamheden door onredelijke eisen van werkneemster niet ingepland konden worden. Hoewel werkneemster ten onrechte heeft geweigerd om met medewerkers van werkgever in gesprek te gaan, is de kantonrechter van oordeel dat ook een ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW niet aan de orde kan zijn. Uit de stellingen van werkneemster kan namelijk worden afgeleid dat zij altijd al en dus ook vóór haar arbeidsongeschiktheid een wat heftige wijze van communiceren had en zich niet steeds constructief opstelde. Werkgever heeft daar nooit een punt van gemaakt. Voor zover de houding en het gedrag van werkneemster gedurende haar re-integratie verder zijn verslechterd, kan werkgever zich hier niet achter verschuilen. Mede ook gelet op het feit dat partijen nog geen mediation geprobeerd hebben, terwijl dit wel meerdere keren is geadviseerd, ziet de kantonrechter derhalve geen aanleiding om aan te nemen dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:1069

Zaaknummer: 10262258 \ EJ VERZ 22-427

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: A.J. Verweij en Bekkema

Wetsartikelen: 7:669 BW