

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen nu het werknemer vanwege de aard en de ernst van de alcoholverslaving niet te verwijten is dat hij re-integratieafspraken (veelvuldig) niet is nagekomen. Mogelijke verstoring arbeidsverhouding is terug te voeren op ziekte, zodat het opzegverbod geldt.

Feiten

Werknemer is in dienst van Hago Zorg B.V. als medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II. Op 16 oktober 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen, omdat geconstateerd was dat hij onder invloed van alcohol was tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden. Werknemer was van 31 mei tot 26 juli 2021 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Werknemer heeft zich op 21 februari 2022 wederom ziek gemeld. Begin/medio 2022 is het loon van werknemer meermaals opgeschort. Ook heeft hij vanaf de eerste ziekmelding meerdere waarschuwingen ontvangen, omdat hij zich volgens Hago Zorg niet hield aan de re-integratieafspraken. Aanvankelijk kon, volgens de bedrijfsarts, werknemer in week 1 van 2023 hervatten voor 2 uur per dag. Op 25 januari en 16 februari 2023 is werknemer niet verschenen, waarna de betaling van zijn loon is stopgezet. Op 2 mei 2023 heeft het UWV op verzoek van Hago Zorg een deskundigenoordeel afgegeven en geoordeeld dat werknemer van 21 februari 2022 tot 25 april 2023 onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie. Op 20 maart 2023 is werknemer verschenen bij de bedrijfsarts waarna het advies volgde dat werknemer per 1 april 2023 start voor 1 uur per dag. Werknemer is begin april 2023 opgenomen in een afkickkliniek vanwege een alcoholverslaving. Met werknemer is afgesproken dat hij op 24 april 2023 (na ontslag uit de kliniek) zou beginnen, maar toen is hij niet verschenen. Werknemer is ook op 14 en 15 juni 2023 zonder afmelding niet verschenen, waarna Hago Zorg de loonbetaling heeft stopgezet. Werknemer heeft zich op 26 juni 2023 afgemeld voor werk en is daarna niet meer op het werk verschenen. Werknemer is ook arbeidsongeschikt voor zijn tweede dienstverband bij schoonmaakbedrijf ISS. Werknemer volgt op dit moment een ambulant traject bij de Jellinekkliniek. Hago Zorg verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair de g-grond, althans de h-grond en meer subsidiair de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel geldt het opzegverbod tijdens ziekte. Niet ter discussie staat dat werknemer onvoldoende gevolg heeft gegeven aan de door Hago Zorg en de bedrijfsarts gegeven redelijke voorschriften, dat hij niet voldoende heeft meegewerkt aan door

hen getroffen maatregelen en dat hij regelmatig de passende arbeid niet heeft verricht waartoe Hago Zorg hem in de gelegenheid heeft gesteld. De vraag is of voor dat (ernstig) verzaken van zijn re-integratieverplichtingen een deugdelijke grond was, zoals werknemer aanvoert. Hij stelt dat zijn alcoholverslaving dermate ernstig is dat hij niet meer op normaal niveau kan functioneren. De kantonrechter overweegt dat het op de weg van de bedrijfsarts ligt dat hij moeite doet om de juiste diagnose te stellen. Uit de door Hago Zorg in het geding gebrachte verslagen is niet op te maken dat de bedrijfsarts bij de klachten en symptomen van werknemer voor ogen heeft gehad dat hij een (ernstige) alcoholverslaving had, met alle gevolgen van dien. Uit de informatie van de bedrijfsarts van ISS komt een heel ander beeld naar voren. Daaruit is af te leiden dat werknemer ten tijde van de ziekmelding bij Hago Zorg alcoholverslaafd was en dat de verslaving in ieder geval tot de opname in de Jellinekkliniek in april 2023 zeer ernstig was en de (fysieke) gevolgen ervan groot. Ook dat werknemer lijdt aan levercirrose, hartritmestoornis en trombocytopenie (bloedstollingsproblemen) en gemiddeld een keer per maand epileptische aanvallen heeft, is niet betwist. Uit deze informatie wordt voldoende duidelijk dat vanwege de aard en de ernst van de alcoholverslaving, werknemer niet te verwijten valt dat hij afspraken met betrekking tot zijn re-integratie (veelvuldig) niet is nagekomen. Gezien het voorgaande kan niet geconcludeerd worden dat werknemer zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen van artikel 7:660a BW niet is nagekomen. Een eventuele (ernstige) verstoring van de arbeidsverhouding is terug te voeren op de ziekte van werknemer en dan geldt het opzegverbod. Ook de combinatie van omstandigheden (i-grond) kan Hago Zorg om dezelfde reden niet baten. De conclusie is dat het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6245

Zaaknummer: 10601105 EA VERZ 23-678

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: R.M. Dessaur en W. Matadien

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW