

RECHTSPRAAK

Onvoldoende meewerken aan re-integratie door werknemer leidt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Werknemer heeft wel recht op een transitievergoeding, aangezien hem geen ernstig verwijt kan worden gemaakt. Werkgeefster heeft namelijk zelf ook steken laten vallen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 december bij werkgeefster in dienst getreden als verkoper. Werknemer meldde zich op 11 juni 2023 ziek. Vanaf 15 juni bleef een ziekmelding echter uit en werknemer verscheen niet op het werk. Op 29 juni 2023 heeft de arbodienst geadviseerd dat een oplossing niet alleen vanuit een zorginterventie zal voortvloeien, maar dat partijen ook met elkaar aan tafel moeten om afspraken te maken. Er zijn volgens de arbodienst benutbare mogelijkheden. In een brief van diezelfde dag heeft werkgeefster werknemer opgeroepen om de dag daarop op het werk te verschijnen om een aangepast takenpakket te bespreken en dat bij niet verschijnen het loon zal worden opgeschort. Er is afgesproken dat werknemer op 5 juli 2023 zou hervatten in eigen werk. Op 3 juli 2023 heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij toch niet zal verschijnen. Werkgeefster heeft dit aangemerkt als werkweigering. Op 19 juli 2023 heeft de arbodienst geadviseerd dat gedeeltelijke werkhervatting mogelijk was na een time-out van twee weken. Op 3 augustus is een gesprek gevoerd tussen partijen in aanwezigheid van een casemanager. In dit gesprek is gesproken over beëindiging van het dienstverband, maar dat wilde werknemer niet. Werknemer is op 8 en 10 augustus niet verschenen op het werk. Hiervoor heeft hij een waarschuwing gehad. Ook is hem toen meegedeeld dat zijn loon over gemiste dagen niet wordt, en zal worden, uitbetaald. Daarnaast is hij opgeroepen om op 12 augustus 2023 te hervatten volgens het opbouwschema. Werknemer is wederom niet verschenen. Op 21 augustus 2023 heeft de casemanager aan partijen laten weten dat het eerder gegeven opbouwschema nog steeds kan worden gevolgd. Werknemer heeft op 23 augustus zijn werkzaamheden hervat maar daarna aangegeven toch te opteren voor een 'agreement'. Op 11 september heeft de arbodienst, onder meer, mediation geadviseerd. Hiermee is werknemer op 14 september 2023 akkoord gegaan. Op 22 september 2023 heeft werkgeefster een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de vraag of werknemer zich voldoende inspant voor de re-integratie. Werknemer heeft soms gewerkt volgens het opbouwschema, maar hij verscheen soms ook niet op het werk. Daarnaast heeft werknemer op 17 november 2023 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd over de vraag of hem passende werkzaamheden zijn aangeboden. Op 5 december heeft de arbodienst, onder meer, (weer) mediation geadviseerd. Hierna is mediation ingezet, die eind maart 2024

zonder resultaat is geëindigd. Op 2 april 2024 zijn de deskundigenoordelen van het UWV bekend geworden. De arbeidsdeskundige oordeelt hierin dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie en dat de aangeboden werkzaamheden passend waren. Op 8 mei 2024 heeft de arbodienst werknemer niet in staat geacht enige vorm van re-integratiewerkzaamheden te verrichten. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst, primair, te ontbinden op de e-grond en subsidiair op de g-grond. Werknemer verzoekt, op zijn beurt, betaling van het achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, aangezien aan het verzoek ten grondslag ligt dat werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Na ziekmelding diende werknemer zich aan redelijke voorschriften van werkgeefster en de arboarts te houden en passende arbeid te verrichten. Werknemer heeft echter nauwelijks passende arbeid verricht, ondanks diverse oproepen van werkgeefster, herhaalde adviezen van de arbodienst en de loonmaatregelen. Dat werknemer in staat was om de passende arbeid te verrichten, heeft het UWV eveneens bevestigd in een deskundigenoordeel. Werknemer heeft hiertegen onvoldoende verweer gevoerd. Er staat dan ook voldoende vast dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden, waardoor een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst aanwezig wordt geacht. Hierdoor ligt herplaatsing van werknemer bij werkgeefster niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden met ingang van 1 september 2024. Voor de schending van zijn re-integratieverplichtingen kan werknemer echter geen *ernstig* verwijt worden gemaakt. Werkgeefster heeft namelijk zelf ook steken laten vallen. Dit brengt met zich mee dat werknemer wel recht heeft op een transitievergoeding. Ook maakt werknemer aanspraak op achterstallig salaris. Werkgeefster heeft namelijk erkend dat zij werknemer te weinig loon heeft betaald. Werkgeefster weerspreekt echter wel de hoogte van de gevorderde achterstand. De kantonrechter vertrouwt erop dat (de gemachtigden van) partijen hier onderling uitkomen en dat een veroordeling van werkgeefster niet nodig is. Namens werkgeefster is ter zitting namelijk toegezegd dat het achterstallige loon vrijwillig aan werknemer zal worden voldaan. Gelet op de uitkomst van deze procedure worden de proceskosten tussen partijen gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:4234

Zaaknummer: 11069824 EA VERZ 24-380

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: J.W.A. Wijsman en E.P. Koevoets

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:660a BW