

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond vanwege niet voldoen aan re-integratieverplichtingen door werknemer toegewezen. Ernstig verwijtbaar handelen. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 24 oktober 2008 op basis van arbeidsovereenkomst bij werkgeefster in dienst in de functie van taxichauffeur tegen een loon van laatstelijk € 1.704,79 bruto per maand exclusief vakantiebijslag. Werknemer is sinds 25 maart 2023 arbeidsongeschikt. Werknemer is meermaals opgeroepen te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts. In zijn derde advies heeft de bedrijfsarts op 30 augustus 2024 geadviseerd dat werknemer drie dagen per week, vier uur per dag zijn eigen werkzaamheden kan hervatten, waarna werknemer kan opbouwen naar volledige uren in zijn eigen werk. Bij brief van 5 december 2023 heeft werkgeefster een loonstop opgelegd, na twee eerdere brieven daartoe te hebben aangekondigd. Werkgeefster heeft de loonstop opgelegd omdat werknemer ondanks herhaalde waarschuwingen zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt door onder meer zes keer ongeoorloofd afwezig te zijn en eenmaal niet te komen opdagen bij de arbodienst (in de periode 20 november 2023 – 5 december 2023). Bij brief aan werknemer van 3 april 2024 wijst werkgeefster wederom erop dat het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen (niet komen werken, terwijl bedrijfsarts werknemer daartoe in staat acht, het niet verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts en het niet meewerken aan het opstellen van de eerstejaarsevaluatie) leidt tot het opleggen van loonmaatregelen. De bedrijfsarts heeft op 5 april geadviseerd een keuring bij het CBR aan te vragen, zodat werknemer zijn chauffeurswerkzaamheden weer kon gaan uitoefenen. In het keuringsrapport wordt een andere passende functie aangewezen bij de eigen werkgever in de vorm van autopoetser. Bij brief van 24 april 2024 deelt werkgeefster aan werknemer mee dat het loon stopgezet zal worden voor de dagen dat hij zonder goede reden afwezig is en zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt en dit uiteindelijk kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Desondanks komt werknemer ook op afgesproken momenten in april tot en met juni 2024 niet opdagen. Op verzoek van werkgeefster heeft het UWV een deskundigenoordeel gegeven, waarvan de uitkomst was dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Vervolgens is werknemer ook in juni 2024 driemaal niet op werk verschenen en heeft hij ook een afspraak met de bedrijfsarts over de re-integratie in spoor 2. Bij brief van 12 juni 2024 heeft werkgeefster aan hem bericht dat zijn loon volledig is stopgezet. Bij brief van 21 juni 2024 heeft werkgeefster aan werknemer bericht dat zij een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ging indienen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek is gestoeld op de e-grond vanwege het zonder deugdelijke grond door de werknemer niet nakomen van - kort gezegd - zijn re-integratieverplichtingen. Gebleken is dat werknemer herhaaldelijk geen gehoor heeft gegeven aan oproepen van werkgeefster om zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn, wordt onderschreven door het deskundigenoordeel van het UWV van 5 juni 2024. Niet gebleken is dat het niet nakomen van de afspraken door werknemer komt door een medische aandoening. Werknemer is ondanks herhaalde inspanningen van werkgeefster (waaronder waarschuwingen en herhaalde loonstop) onbereikbaar gebleken. Van een deugdelijke reden hiervoor is niet gebleken. Ook heeft werkgeefster er verschillende keren op gewezen dat het niet meewerken aan zijn re-integratieverplichtingen het einde van de arbeidsovereenkomst tot gevolg kan hebben. Werknemer was dus een gewaarschuwd man. Het verweer van werknemer dat de door werkgeefster aangeboden (vervangende) werkzaamheden niet passend waren, heeft hij niet onderbouwd. Uit de in het geding gebrachte stukken, waaronder het deskundigenoordeel van het UWV en het arbeidsdeskundig onderzoek, blijkt juist dat de door werkgeefster aangeboden vervangende werkzaamheden passend zijn. Gelet op de hiervoor besproken omstandigheden kan van werkgeefster niet worden verlangd dat zij herplaatsingsmogelijkheden onderzoekt en ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de e-grond. De gedragingen van werknemer kwalificeren als ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c BW, zodat geen transitievergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:5759

Zaaknummer: 11171830 AZ VERZ 24-47

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: D.M. Gijzen en M. van Gool

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 lid 7 sub c BW