

RECHTSPRAAK

Verzoek werkgever tot ontbinding arbeidsovereenkomst. Primair verwijtbaar handelen door niet nakomen re-integratieverplichtingen en subsidiair een verstoorde arbeidsrelatie. Beide afgewezen.*Feiten*

Werknemer, in dienst bij de werkgever als distributiemedewerker, viel in december 2022 arbeidsongeschikt uit wegens duizeligheidsklachten. Re-integratiepogingen mislukten en de bedrijfsarts adviseerde in november 2023 hervatting in rustig werk. Werknemer weigerde, waarna het UWV oordeelde dat hij benutbare mogelijkheden had en dat werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen had geleverd. Werknemer startte in februari 2024 met aangepast werk, maar meldde zich kort daarna ziek. Werkgever stopte daarop het loon, wat leidde tot een conflict. In mei 2024 oordeelde het UWV dat het aangeboden werk niet passend was vanwege de reistijd in combinatie met de medische toestand van werknemer, waarna werkgever de betaling van het loon met terugwerkende kracht hervatte. In juni 2024 liet werkgever werknemer observeren door een recherchebureau, dat vaststelde dat werknemer zelfstandiger functioneerde dan hij stelde. De bedrijfsarts concludeerde daarop dat werknemer onbetrouwbare informatie had verstrekt en sprak van fraude. Werknemer werd opgenomen voor psychische behandeling en trok zijn toestemming voor medische informatie-inwinning in. Het UWV legde werkgever uiteindelijk een loonsanctie op wegens ontbrekende medische informatie, waardoor de WIA-aanvraag niet compleet was.

Verzoek en verweer

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer, met onmiddellijke ingang en zonder transitievergoeding. Subsidiair beroept werkgever zich op een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Herplaatsing wordt onredelijk geacht en het opzegverbod tijdens ziekte zou niet van toepassing zijn vanwege onjuiste verklaringen aan de bedrijfsarts. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en stelt dat het opzegverbod wegens ziekte geldt. Hij betwist verwijtbaar te hebben gehandeld, stelt dat hij correct heeft meegewerkt aan re-integratie en dat het onderzoek van DPD onrechtmatig was. Ook is geen deskundigenoordeel overgelegd. Mocht de arbeidsovereenkomst toch worden ontbonden, dan vraagt hij om beëindiging per 1 april 2025, plus een transitievergoeding (€ 36.613,82), een billijke vergoeding (€ 34.508,34) en € 10.000 aan immateriële schade.

Oordeel

In deze zaak verzoekt werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer

op basis van verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding. Eerst corrigeert de kantonrechter een naamswijziging in het verzoekschrift, waarbij werkgever per abuis werd aangeduid als [de werkgever] Services BV, terwijl de werkelijke werkgever [werkgever] BV is. Dit herstel wordt toegestaan, aangezien het geen onredelijke benadeling van werknemer met zich meebrengt. Wat betreft de ontbinding op de e-grond (verwijtbaar handelen), stelt werkgever dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt. Werkgever heeft echter geen deskundigenoordeel overgelegd waarin wordt bevestigd dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Omdat werkgever dit deskundigenoordeel niet heeft ingediend, wordt het verzoek tot ontbinding op deze grond afgewezen.

Daarnaast voert werkgever aan dat werknemer leugenachtig heeft verklaard over zijn beperkingen, zowel tegenover de bedrijfsarts als de rechercheurs van DPD. De kantonrechter concludeert dat werknemer inderdaad onjuiste verklaringen heeft afgelegd, maar oordeelt dat dit niet van dien aard is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De uitlatingen over zijn beperkingen van die er feitelijk op neerkomen dat hij niets alleen kon doen, zijn onjuist g. Hoewel de onjuiste uitlatingen zijn gedaan door de dochter van werknemer had hij zijn dochter kunnen corrigeren, maar vanwege zijn psychische problemen en de spanningen met werkgever kan dit hem niet zwaar worden aangerekend. Verder weegt de lange diensttijd van werknemer bij werkgever mee, wat bijdraagt aan de afwijzing van het verzoek om ontbinding op de e-grond. Wat betreft de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) overweegt de kantonrechter dat werkgever hetzelfde feitencomplex aanvoert als bij het verzoek op de e-grond. Het verzoek op deze grond slaagt niet, omdat de ontbinding gebaseerd op het niet nakomen van re-integratieverplichtingen in strijd zou zijn met het vereiste deskundigenoordeel en omdat de leugenachtige verklaringen niet voldoende zwaarwegend zijn om een verstoorde arbeidsverhouding te rechtvaardigen. Ten slotte vraagt werknemer om een beslissing over het loon dat niet is betaald over de maanden juli en augustus 2024. De kantonrechter wijst dit verzoek af, omdat er geen tegenverzoek over dit loon is ingediend en het 'debat' hierover onvoldoende is gevoerd. Wat betreft de proceskosten: deze worden toegewezen aan werkgever, die in het ongelijk is gesteld. Werknemer verzoekt om vergoeding van de werkelijke proceskosten, maar de kantonrechter wijst dit verzoek af, omdat er geen sprake is van misbruik van procesrecht. De proceskosten aan de zijde van werknemer worden begroot op € 949, bestaande uit het salaris van de gemachtigde en nasalaris.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1548

Zaaknummer: 11394746

Rechters: R.A. Borm

Advocaten: D.B. Muller en P. Drenth

Wetsartikelen: 7:671b BW