

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 1 juli 2008 bij de gemeente Rotterdam (hierna: gemeente) in de functie van handhaver tegen een salaris van € 3.728 bruto per maand, exclusief emolumenten. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen. De reden daarvoor is dat werknemer zich, na één jaar onbetaald verlof, op 1 september 2023 ziek heeft gemeld en vervolgens - volgens de gemeente - vanaf november 2023 heeft geweigerd zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Werknemer is het niet eens met het verzoek van de gemeente. Hij voert aan dat juist de gemeente onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie hoewel de Gemeente genoeg mogelijkheden heeft om hem passend werk te laten uitvoeren. Werknemer stelt zelf ook altijd bereid te zijn geweest om te re-integreren, maar volgens hem heeft de gemeente de deur steeds voor hem dichtgegooid.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Er is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een redelijke grond, herplaatsing ligt niet in de rede en het opzegverbod tijdens ziekte staat in dit geval niet aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Vast staat dat werknemer zich, na terugkeer van een jaar onbetaald verlof, per 1 september 2023 heeft ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 11 oktober 2023 aangegeven dat werknemer in staat zou moeten zijn voltijds werkzaamheden te verrichten in aangepast werk, rekening houdend met zijn beperkingen. Naar aanleiding van dat advies heeft de gemeente werknemer in november 2023 aangepast werk aangeboden als wachtcommandant, maar dat heeft hij geweigerd. De gemeente heeft werknemer vervolgens ander werk aangeboden bij de afdeling gebiedsteams en naar aanleiding daarvan is hij op detachingsbasis van 21 december 2023 tot 22 juni 2024 bij deze afdeling werkzaam geweest. Op 19 februari 2024 heeft de bedrijfsarts geadviseerd een arbeidsdeskundig onderzoek te laten uitvoeren, omdat hij een terugkeer van werknemer in zijn eigen functie niet waarschijnlijk achtte. Vervolgens is werknemer diverse malen uitgenodigd voor vervolgspraken bij de bedrijfsarts en voor gesprekken met zijn werkgever over zijn re-integratie en is hij uitgenodigd om te verschijnen bij de arbeidsdeskundige voor het uitvoeren van een arbeidsdeskundig onderzoek. De gemeente heeft gesteld dat werknemer op geen van deze afspraken is verschenen. Werknemer heeft onvoldoende concrete feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit kan worden afgeleid dat het juist de gemeente zou zijn geweest die haar verplichtingen in het kader van de re-integratie van werknemer niet zou zijn

nagekomen. Uit de stellingen van de gemeente en de overgelegde stukken volgt juist het beeld dat de gemeente zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te laten re-integreren. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer ligt het niet voor de hand dat hij kan worden herplaatst. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 juni 2025 zonder dat de gemeente een transitievergoeding hoeft te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5600

Zaaknummer: 11518926 VZ VERZ 25-550

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: I. Weltevrede-Plaisier

Wetsartikelen: 7:660a BW; 7:669 BW; 7:670a BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 288 Rv