

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt wegens verwijtbaar handelen ontbonden omdat werkneemster zowel de controlevoorschriften als de re-integratieverplichtingen niet is nagekomen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 in dienst bij het Openbaar Lichaam Gemeenschappelijke Regeling Omgevingsdienst regio Nijmegen (hierna: 'ODRN'). Per 1 februari 2023 meldt zij zich ziek. Op 16 maart 2023 gaat werkneemster naar de bedrijfsarts. Deze acht werkneemster in staat om op 20 maart 2023 een begin te maken met de re-integratie. Op 7 april 2023 laat werkneemster weten dat zij op medische gronden niet in staat is te werken. De uitnodiging voor een afspraak met de bedrijfsarts voor het spreekuur op 20 april 2023 weigert werkneemster. Werkneemster heeft daarna vrijwel geen enkele afspraak bij de bedrijfsarts in één keer nagekomen. Zij vroeg veelvuldig om deze te verplaatsen (te weten in april en mei 2023, februari, maart en juli 2024) of kwam niet opdagen (te weten in december 2023 en oktober 2024). Op het spreekuur van 21 mei 2024 komt werkneemster te laat. Op 22 mei 2024 volgt (wederom) een loonsanctie, het loon wordt opgeschort. Op 10 mei 2024 laat werkneemster weten niet mee te zullen werken aan een onderzoek van Ergatis dat de bedrijfsarts heeft geadviseerd. Op 10 juni 2024 laat de bedrijfsarts weten dat werkneemster kan re-integreren. Omdat werkneemster geen passend werk verricht, wordt de loonopschorting omgezet in een loonstop. Nadat in juni de mediation een aanvang heeft genomen, laat werkneemster op 8 juli 2024 aan ODRN weten met de mediation te willen stoppen. Op 30 juli 2024 heeft ODRN aan werkneemster laten weten een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen in verband met het indienen van een ontbindingsverzoek wegens het niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen omdat een werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt, is vereist dat de werkgever de werknemer eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming en een loonsanctie heeft opgelegd en bij het verzoek een deskundigenoordeel van het UWV in het geding brengt. Dat heeft ODRN beide gedaan. Zoals ODRN heeft aangevoerd is sprake van verwijtbaar handelen van werkneemster omdat zij veelvuldig de aan re-integratie gerelateerde verplichtingen, waaronder niet alleen het verrichten van volgens de bedrijfsarts geschikte passende werkzaamheden, maar ook de controlevoorschriften bestaande uit bezoeken van het spreekuur van de bedrijfsarts, niet is nagekomen. Behoudens het op 8 december 2023 geplande spreekuurbezoek, waarover werkneemster pas op 7 december 2023 werd

geïnformeerd en op welk moment zij al een afspraak bij de huisarts had staan, waren de verzoeken om op het spreekuur te verschijnen redelijke verzoeken, ook als deze buiten haar gebruikelijke werktijd of in de schoolvakantie van de kinderen vielen. Werkneemster dient als werknemer aan redelijke verzoeken van haar werkgever te voldoen. Bij ziekte is dat onder meer het bezoeken van het spreekuur van de bedrijfsarts. Waarom van werkneemster in dergelijke gevallen telkens redelijkerwijs niet gevergd kon worden maatregelen te treffen zodat zij wel naar het spreekuur kon komen is niet gebleken. Naast de controlevoorschriften heeft werkneemster ook meermaals niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen, ook niet nadat een loonstop was opgelegd. Zij heeft meermaals en gedurende langere tijd geweigerd om overeenkomstig het advies van de bedrijfsarts te re-integreren. Als werkneemster het met de re-integratieadviezen van de bedrijfsarts niet eens was, had het op haar weg gelegen om een deskundigenoordeel bij het UWV te vragen. Dat heeft zij nooit gedaan, hoewel ODRN haar meermaals op die mogelijkheid gewezen heeft. Voorts heeft werkneemster zonder deugdelijke grond haar medewerking aan een onderzoek door Ergatis geweigerd evenals onderzoek dat de bedrijfsarts adviseerde teneinde de mogelijkheden van re-integratie verder te onderzoeken. Ook daarmee heeft werkneemster zonder deugdelijke grond niet voldaan aan een door ODRN gegeven redelijke instructie in het kader van haar re-integratie. Hetzelfde geldt voor het beëindigen van de mediation die nota bene op haar verzoek door ODRN was ingezet. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden op de e-grond. Omdat het handelen en nalaten van werkneemster niet ernstig verwijtbaar is, wordt ODRN veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6782

Zaaknummer: 11499502

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: H.R.T.M. van Ojen, A. de Vaal en A. Isilak

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW