

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door - ondanks hersteldverklaring van de bedrijfsarts en het UWV en ondanks oproep van werkgeefster, waarschuwingen en een loonstop - herhaaldelijk zijn werk niet te hervatten.*Feiten*

Werknemer is sinds 6 januari 2021 in dienst bij werkgeefster. Op 19 september 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 15 juli 2024 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat de beperkingen afnamen. Op 27 augustus en 27 september 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer gehele dagen in afwisselend werk kan functioneren. Op 7 oktober 2024 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer over drie weken volledig arbeidsgeschikt kan worden gemeld. Daarop heeft de echtgenote van werknemer op 8 oktober 2024 de bedrijfsarts gemaild het niet eens te zijn met zijn advies en te kennen gegeven dat de bedrijfsarts zich niet onpartijdig opstelt. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat hij bij zijn advies blijft. Bij e-mail van 1 november 2024 heeft werkgeefster aan werknemer geschreven dat zij verwacht dat werknemer vanaf 4 november 2024 zijn werkzaamheden hervat en hem op de mogelijkheid gewezen een deskundigenoordeel aan te vragen. Daarnaast heeft zij geschreven dat het loon stopgezet zal worden, indien werknemer niet in overeenstemming met het advies van de bedrijfsarts werkzaamheden verricht. Werknemer is niet op het werk verschenen, waarna werkgeefster op 4 november 2024 een loonstop heeft ingezet. Werknemer heeft zich op 11 november 2024 opnieuw ziek gemeld met dezelfde beperkingen. De bedrijfsarts is niet akkoord gegaan met de hernieuwde ziekmelding. Werkgeefster heeft vervolgens een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Werknemer heeft dit eveneens gedaan. Op 3 maart 2025 heeft het UWV een rapport uitgebracht, waarin de arbeidsdeskundige werknemer per 8 november 2024 geschikt acht voor het uitvoeren van de bedongen arbeid. Op 1 mei 2025 heeft werknemer de bedrijfsarts verzocht om een nieuwe afspraak in verband met nieuwe medische informatie. Op 3 juli 2025 is werknemer met zijn echtgenote bij de bedrijfsarts verschenen, maar heeft geweigerd de nieuwe medische informatie te verstrekken. Werknemer is vanaf 4 november 2024 tot op heden niet overgegaan tot werkhervatting. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden onder meer vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt zich onder meer op het standpunt dat het ontslag in strijd is met het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

Anders dan werknemer stelt, is het opzegverbod tijdens ziekte hier niet aan de orde. Niet in

geschil is dat werknemer door de bedrijfsarts arbeidsgeschikt is verklaard met ingang van 4 november 2024 en dat de bedrijfsarts geen beperkingen heeft kunnen vaststellen. Ook de arbeidsdeskundige van het UWV heeft in het deskundigenoordeel geconcludeerd dat werknemer per 8 november 2024 geschikt wordt geacht voor het uitvoeren van de bedongen arbeid. Gelet op deze gegevens moet als vaststaand worden aangenomen dat werknemer op 4 november 2024, maar in ieder geval per 8 november 2024, niet wegens ziekte ongeschikt is voor het verrichten van zijn eigen werk.

De stelling van werknemer dat de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige een onjuist oordeel hebben gegeven, omdat de bedrijfsarts ten gunste van werkgeefster vooringenomen was en dat de arbeidsdeskundige door de bedrijfsarts is beïnvloed, kan niet worden gevolgd, omdat dit nergens uit is gebleken. Verder had het op de weg gelegen van werknemer om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Hij is ook meerdere malen op deze mogelijkheid gewezen door werkgeefster en de bedrijfsarts. In het licht van het voorgaande stelt werkgeefster terecht dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Hoewel hij door zowel de bedrijfsarts als het UWV volledig arbeidsgeschikt voor het verrichten van eigen werkzaamheden wordt geacht met ingang van 4 respectievelijk 8 november 2024, en ondanks oproep tot werkhervatting en een loonopschorting, is werknemer blijven weigeren om het werk te hervatten. Van hem mocht worden verwacht dat hij zich coöperatief opstelde door onder meer toegang te verschaffen tot zijn (nieuwe) medische informatie, wat hij niet heeft gedaan. Er valt niet in te zien wat werkgeefster nog meer had kunnen en moeten doen om werknemer te bewegen tot werkhervatting. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 15 augustus 2025 zonder de opzegtermijn in acht te nemen. Daarom is werkgeefster op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW ook geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6975

Zaaknummer: 11704729

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M. Timmer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:673 BW