

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op de grond dat werkneemster haar re-integratieverplichtingen zonder deugdelijke grond niet is nagekomen. Het hof komt tot hetzelfde oordeel.*Feiten*

Werkneemster was werkzaam in loondienst bij Carrière Personeelsdiensten B.V. (hierna: Carrière) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van productiemedewerkster tuinbouw. Zij heeft zich, na eerdere ziekmeldingen, op 3 februari 2023 ziek gemeld. Het ontbindingsverzoek van Carrière op de e-grond is door de kantonrechter toegewezen. Carrière was van mening dat werkneemster zich niet heeft gehouden aan haar re-integratieverplichtingen en heeft geweigerd passende arbeid te aanvaarden. Het beroepschrift van werkneemster strekt ertoe dat het hof primair de arbeidsovereenkomst zal herstellen vanaf 6 september 2024 althans vanaf een door het hof te bepalen datum, met verzoek er rekening mee te houden dat de onderbrekingstermijn van zes maanden niet wordt doorbroken en aan werkneemster een bedrag toe te kennen voor iedere maand dat de onderbreking duurt, subsidiair een nader te onderbouwen billijke vergoeding zal toekennen dan wel een billijke vergoeding van € 100.000 en meer subsidiair de transitievergoeding zal toekennen. Het verweerschrift van Carrière in hoger beroep strekt tot, kort gezegd, bekrachtiging van de bestreden beschikking.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof bestaat er geen grond om het werk waartoe Carrière werkneemster op 24 maart 2023 in de gelegenheid stelde, niet als passende arbeid aan te merken. De werkzaamheden waren naar hun aard passend. Het is niet in geschil dat Carrière op de desbetreffende locatie beschikte over aparte ruimtes en er is geen aanleiding om aan te nemen dat aan werkneemster niet de mogelijkheid tot gebruik van zo'n ruimte zou zijn geboden, overeenkomstig de bevindingen van de bedrijfsarts in zijn re-integratieadvies van 22 januari 2024, de verwijzing daarin naar de benutbaremogelijkhedenlijst en het oordeel van de arbeidsdeskundige in zijn e-mail van 23 februari 2023. Dit betekent dat werkneemster op 24 maart 2023 geen deugdelijke grond had om haar uit artikel 7:660a lid 1 BW voortvloeiende verplichting tot, kort gezegd, het meewerken aan haar re-integratie niet na te komen. Het beroep van werkneemster op opschorting van haar re-integratieverplichtingen faalt. Het hof is van oordeel dat de feiten en omstandigheden in de onderhavige zaak op één lijn gesteld moeten worden met het in de wetsgeschiedenis genoemde voorbeeld dat de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde

reden bestaat. Ook het hof kwalificeert de opstelling van werkneemster daarom als ernstig verwijtbaar. Zoals de kantonrechter heeft overwogen, is daarbij van belang dat werkneemster herhaaldelijk adviezen van de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige en oproepen van Carrière om mee te werken aan haar re-integratie naast zich heeft neergelegd. Werkneemster heeft onvoldoende toegelicht dat taalproblemen of mentale problemen in relevante mate een rol hebben gespeeld bij haar opstelling. Of werkneemster te lang heeft gewacht met het vragen van een deskundigenoordeel en wanneer zij naar het buitenland is vertrokken, kan hierbij in het midden blijven. Hiervóór is al geoordeeld dat de inhoud van het deskundigenoordeel van 21 november 2023 werkneemster niet kan baten. Het hof ziet in het licht van het voorgaande ook geen grond voor de stelling van werkneemster dat het niet toekennen van een transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 02-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1734

Zaaknummer: 200.349.200/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.J. van Cleef-Metsaars en P.Th. Sick

Advocaten: S. Ramautar en R.D. Ouwerling

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:686 BW