

**ECLI:NL:RBLIM:2017:2954**

**Uitspraak**

**RECHTBANK LIMBURG**

zaaknummer: 5726875 \ AZ VERZ 17-31

uitspraak: 31 maart 2017

**beschikking van de kantonrechter, zitting houdende in Roermond,**

in de zaak van:

**de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid**

**[werkgever] LIMBURG B.V.,**

gevestigd te Echt,

werkgever

gemachtigde mr. K.O. de Jongh,

verzoekende partij in het verzoek,

tegen:

**[werknemer] ,**

wonend [adres werknemer] ,

[woonplaats werknemer] ,

werknemer

procederende in persoon,  
verwerende partij in het verzoek.

Partijen zullen hierna [werkgever] en [werknemer] worden genoemd.

## **1 De procedure**

### 1.1.

Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het op 15 februari 2017 ter griffie ontvangen verzoekschrift

- het deurwaardersexploot van 10 maart 2017, waarbij het verzoekschrift aan [werknemer] is betekend
- de mondelinge behandeling d.d. 17 maart 2017.

1.2.

Daarna is beschikking bepaald.

## **2 De feiten**

2.1.

[werknemer] , geboren op [geboortedag werknemer] 1966, is op 4 januari 2010 bij [werkgever] in dienst getreden. [werknemer] is werkzaam in de functie van algemeen medewerker terrein handelingsactiviteiten Rockwool tegen een salaris van € 2.036,80 bruto per vier weken, exclusief vakantiebijslag en prestatietoelage.

2.2.

De functie van [werknemer] betreft een detachering van [werknemer] door [werkgever] bij het bedrijf Rockwool.

2.3.

Op 13 januari 2016 valt [werknemer] arbeidsongeschikt uit. De bedrijfsarts constateert dat [werknemer] zowel beperkingen in zijn dynamisch handelen als ten aanzien van zijn persoonlijk functioneren ervaart. Het einddoel van de re-integratie wordt door de bedrijfsarts gesteld op een gehele terugkeer naar het eigen werk.

2.4.

Begin maart 2016 wordt een aanvang genomen met lichte werkzaamheden in het kader van de re-integratie. Getracht wordt vervolgens om deze lichte werkzaamheden in tijd uit te bouwen. De re-integratie vindt op dat moment plaats bij Rockwool.

De opbouw van de uren stagneert, en [werknemer] meldt zich regelmatig ziek.

2.5.

Op 5 juli 2016 vindt er een gesprek plaats tussen [werknemer] , een arbeidsdeskundige en de heer [A] van [werkgever] . Tijdens dit gesprek wordt besloten om alsnog conform het eerdere opbouwschema te gaan

hervatten, alsmede tweewekelijks te blijven evalueren en een re-integratie Tweede Spoor traject in te zetten.

## 2.6.

Eind augustus 2016 is er wederom sprake van een stagnatie in het opbouwschema en op 21 september 2016 vindt er een nieuw gesprek plaats tussen [werknemer] , een arbeidsdeskundige en de heer [A] . De arbeidsdeskundige adviseert om [werknemer] de komende maanden gedurende vijf dagen per week in te zetten in de werkplaats van [werkgever] op de locatie Echt, te beginnen met zes uur per dag. [werkgever] kan [werknemer] op die manier zelf begeleiden en heeft zicht op de uitvoering van de aangepaste werkzaamheden.

## 2.7.

Op 26 september 2016 start [werknemer] met aangepaste, lichte, boven-formatieve werkzaamheden in de werkplaats te Echt. [werknemer] geeft die dag om 12.00 uur aan dat hij het niet meer volhoudt en dat hij naar huis gaat. De volgende dag meldt hij zich ziek.

## 2.8.

In haar brief van 27 september 2016 aan [werknemer] concludeert [werkgever] dat hij niet meewerkt aan zijn re-integratie en deelt zij [werknemer] mee dat zij met ingang van dinsdag

27 september 2016 het loon van [werknemer] opschort totdat hij de boven-formatieve werkzaamheden weer gaat hervatten.

## 2.9.

Vervolgens wordt op 28 september 2016 met [werknemer] afgesproken dat hij de aangepaste werkzaamheden op 29 september 2016 zal gaan hervatten. [werknemer] verschijnt die dag niet en belt 's morgens met [werkgever] , waarbij hij aangeeft dat hij niet in staat is zijn werkzaamheden te hervatten.

## 2.10.

Op 30 september 2016 vindt er een gesprek plaats tussen [werknemer] en de bedrijfsarts, die concludeert dat er geen redenen zijn waarom [werknemer] op maandag

3 oktober zijn werkzaamheden niet zou kunnen uitvoeren. [werknemer] verschijnt die dag niet en belt die ochtend met de mededeling dat hij niet in staat is te hervatten.

Bij e-mailschrijven van 3 oktober 2016 bericht [werkgever] aan [werknemer] dat hij zich niet houdt aan zijn inspanningsverplichtingen in het kader van zijn re-integratie en dat de stopzetting van het loon gehandhaafd zal blijven.

#### 2.11.

Bij brief van 11 oktober 2016 verzoekt [werkgever] aan [werknemer] om zo spoedig mogelijk zijn werkzaamheden te hervatten.

#### 2.12.

Op 14 oktober 2016 meldt [werknemer] zich op de werkplaats in Echt.

Hij uit zijn ongenoegen over de werkzaamheden die hij zou moeten verrichten. [werknemer] geeft aan geen interesse te hebben om te kijken naar andere boven-formatieve werkzaamheden en loopt weg uit het gesprek. Tijdens een telefonisch contact op

20 oktober 2016 geeft [werknemer] opnieuw aan zich niet in staat te achten om de boven-formatieve werkzaamheden in de werkplaats te Echt te hervatten.

#### 2.13.

Op 14 november 2016 wordt, in het bijzijn van de leidinggevende van [werknemer] , nogmaals door [A] met [werknemer] gesproken. In dit gesprek wordt opnieuw gesproken over de mogelijkheden om de ontstane situatie te doorbreken. [werkgever] geeft aan dat [werknemer] te allen tijde welkom is om zijn boven-formatieve werkzaamheden te hervatten en dat in dat geval ook de stopzetting van het loon opgeheven zal worden.

#### 2.14.

Op 22 november 2016 wordt [werknemer] opnieuw gezien door de bedrijfsarts. Deze spreekt met [werknemer] af dat hij vanaf 5 december aan de slag zal gaan op de werkplaats in Echt in het aangepaste, boven-formatieve werk. Op 5 december 2016 komt [werknemer] niet en hij meldt zich ook niet af.

#### 2.15.

De bedrijfsarts concludeert op 20 december 2016, na overleg met de verzekeringsarts van het UWV, dat het einddoel van de re-integratie kan worden bijgesteld naar terugkeer in eigen werk (Rockwool), maar dat de weg terug via aangepast werk in Echt zal moeten lopen.

2.16.

Bij brief van 3 januari 2017 deelt [werkgever] aan [werknemer] mee dat hij op

3 januari 2017 wordt verwacht op de werkplaats in Echt. [werknemer] komt die dag niet.

2.17.

Op 9 januari 2017 ontvangt [werkgever] het deskundigenoordeel van het UWV dat door [werknemer] is aangevraagd. Het deskundigenoordeel eindigt met de conclusie dat de verzekeringsarts [werknemer] geschikt acht om zijn eigen werk uit te voeren, in opbouw.

2.18.

De bedrijfsarts bevestigt bij brief van 9 januari 2017 dat de opbouw in de aanloop naar de terugkeer in het eigen werk onder toezicht van [werkgever] dient te geschieden op de werkplaats te Echt.

2.19.

Bij brief van 10 januari 2017 verzoekt [werkgever] [werknemer] om per 13 januari 2017 alsnog zijn boven-formatieve werkzaamheden per 13 januari 2017 aan te vangen.

Dit wordt door [werknemer] geweigerd.

2.20.

[werkgever] vraagt op 17 januari 2017 een deskundigenoordeel aan het UWV over de vraag of [werknemer] voldoende doet om weer aan het werk te gaan.

2.21.

Op 25 januari 2017 verschijnt [werknemer] niet op de afspraak met zijn begeleider van USG Restart, in het kader van het ingezette Tweede Sport Traject. Hij laat niets van zich horen.

2.22.

Op 30 januari 2017 ziet de bedrijfsarts [werknemer] opnieuw op zijn spreekuur.

De bedrijfsarts geeft aan dat [werknemer] hem niet overtuigend kan uitleggen waarom hij zich niet aan het advies van de bedrijfsarts van 20 december 2016 heeft gehouden.

2.23.

Bij brief van 31 januari 2017 wordt [werknemer] door [werkgever] opgeroepen om voor zijn boven-formatieve werkzaamheden te Echt te verschijnen op 2 februari 2017.

[werknemer] verschijnt niet en laat in het geheel niets van zich horen.

2.24.

Op 6 februari 2017 geeft het UWV het door [werkgever] verzochte deskundigenoordeel over de vraag of [werknemer] voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen.

De conclusie van de deskundige is dat van [werknemer] verwacht mag worden dat hij meewerkt aan de door de werkgever/bedrijfsarts voorgestelde re-integratie in het eigen werk.

2.25.

Na ontvangst van het deskundigenoordeel door [werkgever] is op 10 februari 2017 een afschrift van het deskundigenoordeel naar [werknemer] toegezonden met het verzoek om op maandag 13 februari 2017 alsnog een aanvang te nemen met de boven-formatieve werkzaamheden op de werkplaats te Echt. [werknemer] bericht op maandagochtend 13 februari 2017 dat hij geen aanvang kan nemen met de aangepaste werkzaamheden omdat hij zich daartoe niet in staat acht.

### **3 Het geschil**

3.1.

[werkgever] verzoekt de tussen haar en [werknemer] bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel e Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).

Daarnaast verzoekt [werkgever] voor recht te verklaren dat [werknemer] geen recht heeft op een transitievergoeding.

3.2.

[werknemer] heeft geen verweer gevoerd en is niet ter zitting verschenen.

3.3.

Op de stellingen van [werkgever] zal hierna, voor zover van belang, nader worden ingegaan.

#### **4 De beoordeling**

4.1.

De kantonrechter stelt allereerst vast dat [werknemer] behoorlijk is opgeroepen.

De griffier heeft [werknemer] bij brief van 16 februari 2017 opgeroepen om te verschijnen tijdens de mondelinge behandeling op 17 maart 2017 te 10.00 uur. Bovendien is het verzoekschrift bij deurwaardersexploot van 10 maart 2017 aan [werknemer] betekend.

4.2.

[werknemer] is nog steeds arbeidsongeschikt wegens ziekte, echter ingevolge artikel 7:670a lid 1 BW is artikel 670, lid 1, onderdeel a, is het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte niet van toepassing, indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt.

4.3.

De kantonrechter stelt bij de beoordeling voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW in verbinding met artikel 7:671b lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van [werknemer] binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (Stcrt. 2015/12685) zijn daarvoor nadere regels gesteld (Ontslagregeling).

4.4.

[werkgever] verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en stelt ter onderbouwing van het verzoek - samengevat - het volgende.

Na stagnatie van de re-integratie in de eigen werkzaamheden weigert [werknemer] structureel elke re-integratie-inspanning. Na een halve dag

re-integratiewerkzaamheden te hebben verricht op 26 september 2016, heeft [werknemer] nooit meer enige re-integratie-activiteit verricht. Ook na een tweetal deskundigenoordelen en de hierop gebaseerde nadere oordelen van de bedrijfsarts, blijft [werknemer] re-integratie-activiteiten weigeren.

Op de afspraak bij zijn begeleider in het kader van de re-integratie Tweede Spoor komt hij niet opdagen. [werkgever] heeft het afgelopen jaar veel geduld betracht en vele pogingen gedaan om door middel van gesprekken en brieven te komen tot het activeren van [werknemer]. Zelfs de loonstop vanaf 29 september 2016 heeft geen enkel effect gehad op de activiteiten van [werknemer]. Van [werkgever] kan in deze situatie niet langer gevergd worden deze structurele weigering om te re-integreren te accepteren, zodat er een einde aan de arbeidsovereenkomst dient te komen.

#### 4.5.

De kantonrechter overweegt het volgende.

[werkgever] heeft haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gegrond op artikel

7:669 lid 3 onderdeel e BW – verwijtbaar handelen door [werknemer] – in verband met het zonder deugdelijke grond niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen.

In geval van een verzoek op die grondslag moet de werkgever op grond van artikel 7:671b lid 5 BW de werknemer eerst schriftelijk hebben gemaand tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen als bedoeld in artikel 7:660a BW of om die reden de betaling van het loon hebben gestaakt.

De kantonrechter stelt vast dat [werkgever] [werknemer] diverse malen heeft gemaand tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen en eveneens sinds 29 september 2016 een loonstop heeft toegepast.

[werkgever] heeft daarnaast voldaan aan het tweede vereiste van artikel 7:671b lid 5 BW, te weten dat [werkgever] beschikt over een verklaring van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW.

#### 4.6.

Op grond van de onweersproken feitelijke stellingen van [werkgever] komt de kantonrechter tot het oordeel dat [werknemer] niet heeft voldaan aan zijn



re-integratieverplichtingen als bedoeld in artikel 7:660a BW, te weten gevolg geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften, en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:658a lid 2 BW.

Zowel [werknemer] als [werkgever] hebben een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Beide keren heeft de deskundige van het UWV geconcludeerd dat [werknemer] in staat wordt geacht om mee te werken aan re-integratie in zijn eigen werk. Dat [werknemer] een deugdelijke grond had voor het niet meewerken aan zijn re-integratie heeft de kantonrechter niet kunnen vaststellen.

4.7.

Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de door [werkgever] naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond opleveren voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel e BW. Het is de kantonrechter verder gebleken dat herplaatsing van [werknemer] binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is en evenmin in de rede ligt.

4.8.

De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van [werkgever] zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8, onderdeel a, BW zal worden ontbonden met ingang van 1 mei 2017. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure, een en ander met behoud van een termijn van ten minste één maand.

4.9.

Nu de kantonrechter evenwel niet is gebleken dat het handelen van [werknemer] moet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen, zal de gevraagde verklaring voor recht worden afgewezen.

4.10.

[werknemer] zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten. De kosten aan de zijde van [werkgever] worden tot op heden begroot op:

- griffierecht € 117,00

- salaris gemachtigde € 400,00 (2.0 punten x € 200,00 tarief)

Totaal € 517,00

## **5 De beslissing**

De kantonrechter

5.1.

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 mei 2017,

5.2.

veroordeelt [werknemer] in de proceskosten, aan de zijde van [werkgever] tot op heden begroot op € 517,00,

5.3.

wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gewezen door mr. J. Schreurs-van de Langemheen en in het openbaar uitgesproken.