

RECHTSPRAAK

## werknemer/Alescon

***Ontslag op staande voet WSW-werknemer wegens niet naleven van controlevoorschriften bij ziekte rechtsgeldig. Patroon van herhaalde onjuiste ziekmeldingen (in het buitenland) en onterechte weigeringen van werknemer om zijn werkzaamheden te verrichten worden aangemerkt als bijkomende omstandigheden***

Werknemer heeft een WSW-indicatie en is sinds 2005 in dienst van Alescon. Op 28 juni 2012 is werknemer een schriftelijke berisping opgelegd en is medegedeeld dat een ziekmelding pas geaccepteerd zal worden nadat de bedrijfsarts heeft aangegeven dat hij ook daadwerkelijk niet in staat is om te werken. Werknemer is medegedeeld dat hij tijdens ziekte ook bereikbaar moet zijn. Werknemer heeft toestemming gekregen om naar Turkije te gaan in verband met zijn zieke moeder, maar is op de afgesproken datum niet op het werk verschenen. Werknemer heeft aangegeven dat hij in Turkije naar het ziekenhuis is geweest en daar ook voor controle moest terugkomen. Per 14 augustus 2012 is de loondoorbetaling stopgezet. Werknemer is uitgenodigd voor gesprekken over werkhervatting, maar is niet verschenen. Op 3 september 2012 is hij op staande voet ontslagen. Werknemer beroept zich thans op de vernietigbaarheid van het ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werknemer voor het niet hervatten van zijn werkzaamheden stelt dat hij ziek was, worden de bij Alescon geldende voorwaarden voor ziekmelding en de controlevoorschriften, zoals het bereikbaar moeten zijn van de werknemer, ook in overweging genomen. In dit verband heeft de Hoge Raad in het arrest Vixia/Gerrits (HR 8 oktober 2004, JAR 2004/259) aangegeven dat de enkele weigering van een werknemer de door de werkgever vastgestelde redelijke voorschriften omtrent controle bij ziekteverzuim na te leven niet een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW oplevert, maar dat dit niet uitsluit dat de niet-naleving van de bedoelde voorschriften gepaard gaat met andere feiten en omstandigheden die, in onderlinge samenhang, wél het oordeel wettigen dat een zodanige dringende reden aanwezig is.

In dit geval zijn bijkomende feiten en omstandigheden aanwezig. Er was sprake van een patroon gedurende meerdere jaren van herhaalde onjuiste ziekmeldingen (in het buitenland) en onterechte weigeringen van werknemer om zijn werkzaamheden te verrichten. Dit heeft geleid tot meerdere disciplinaire maatregelen. Werknemer is daarbij herhaalde malen gewaarschuwd dat hij zich aan de regels dient te houden en hij is gewezen op de gevolgen wanneer hij dat niet doet. Desondanks houdt hij zich in dit geval wederom niet aan de regels

voor ziekmelding en zorgt hij er niet voor dat hij bereikbaar is voor Alescon. Alescon heeft blijkens het dossier veel geduld gehad met werknemer. Dat dit geduld op enig moment opraakt, valt te begrijpen. Dat het in de rede ligt dat werknemer uiteindelijk zal moeten terugkeren bij Alescon als WSW-werkgever kan hieraan niet afdoen. Er komt een moment dat een werknemer de gevolgen van zijn gedragingen zal moeten ondervinden. Meegewogen wordt dat bij werknemer sprake is van een licht verstandelijke beperking. Dat deze van dien aard is dat werknemer de gevolgen van zijn daden niet kan overzien, is niet gesteld of gebleken. Volgt afwijzing van de vorderingen van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 19-02-2013

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2013:BZ2582

**Zaaknummer:** 356409 \ CV EXPL 12-5206

**Rechters:** G.J.J. Smits

**Advocaten:** D.R. Kamps en M.J. Kragten

**Wetsartikelen:** 7:629 lid 6 BW, 7:677 BW en 7:678 BW