

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever trekt zonder overleg met de bedrijfsarts de conclusie dat hardloophactiviteiten en kluswerkzaamheden de re-integratie van zieke werknemer hebben belemmerd. Bovendien is bij niet verstrekken van inlichtingen door zieke werknemer loonopschorting de aangewezen sanctie. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

Werknemer is op 1 oktober 2007 in dienst getreden in de functie van magazijnmedewerker/hulpbezorger. Op het dienstverband is van toepassing de CAO Metaal en Techniek technisch installatiebedrijf. Werknemer is sinds 8 maart 2012 arbeidsongeschikt. Op 4 juli 2013 is werknemer op staande voet ontslagen wegens een dringende reden bestaande uit schending van de re-integratieverplichtingen en de mededelingsplicht. Het wordt werknemer met name verweten dat hij ondanks pogingen om hem te re-integreren heeft deelgenomen aan hardloophwedstrijden waaronder een marathon en aan zijn woning heeft gewerkt (waaronder het vervangen van dakgoten). Ook verwijt werkgever werknemer dat hij haar geen toestemming heeft gevraagd voor deelname aan hardloophwedstrijden en voor klusactiviteiten. Het dienstverband is voorwaardelijk ontbonden per 1 oktober 2013 zonder vergoeding. In de onderhavige procedure beroept werknemer zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet en vordert hij loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Teneinde de vraag te beantwoorden of werknemer door deel te nemen aan hardloophwedstrijden en werkzaamheden te verrichten aan zijn woning zijn re-integratie heeft belemmerd, is een medisch oordeel van een deskundige noodzakelijk. Werkgever heeft zonder overleg met de bedrijfsarts de conclusie getrokken dat de hardloophactiviteiten van werknemer en de kluswerkzaamheden aan zijn woning zijn re-integratie hebben belemmerd en ertoe hebben geleid dat hij langer arbeidsongeschikt is gebleven. Het is aan het UWV of de bedrijfsarts om te beoordelen in welke mate een werknemer arbeidsongeschikt is en waartoe hij in staat is. Indien de bedrijfsarts had geoordeeld dat werknemer deze activiteiten niet mocht verrichten en hij er desondanks mee zou zijn doorgegaan, was sprake van een wezenlijk andere situatie dan nu en was mogelijk wel sprake van grove veronachtzaming van op de werknemer rustende verplichtingen. Gelet op het ingrijpende karakter van ontslag had het op de weg van werkgever gelegen eerst in overleg te treden met de bedrijfsarts. Pas na een beoordeling door de bedrijfsarts had een eventuele sanctie kunnen volgen. Als er al een verplichting voor werknemer zou bestaan om zijn activiteiten bij de bedrijfsarts te melden, en hij, door dit na te laten, deze verplichting heeft geschonden, zou een dergelijke schending evenmin een grond opleveren voor een

ontslag op staande voet. Het niet verstrekken van inlichtingen door de werknemer levert niet een dringende reden op in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW, omdat blijkens de totstandkoming van deze wetsbepaling het de bedoeling van de wetgever is geweest daaraan slechts de sanctie van opschorting van het loon te verbinden. Van een dringende reden in de zin van voorgenoemd artikel kan bij de aanwezigheid van bijkomende omstandigheden wel sprake zijn (HR 8 oktober 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO9549 (Vixia/Gerrits)). Deze bijkomende omstandigheden zijn gesteld noch gebleken. Er heeft zich geen dringende reden voorgedaan die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De loonvordering wordt toegewezen. Aan het standpunt van werkgever dat dit zou moeten worden beperkt tot 70% wordt voorbijgegaan, nu niet is komen vast te staan dat werknemer zich zodanig heeft gedragen dat diens genezing in ernstige mate is belemmerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:6844

Zaaknummer: 2691584 CV EXPL 14-630

Rechters: C. van den Noort

Advocaten: M. van de Wetering en L.H. Haarsma

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:660a BW, 7:677 BW en 7:678 BW