

RECHTSPRAAK

werknemer/QBTEC B.V.

Schending verzuimvoorschriften bij arbeidsongeschiktheid, belemmeren genezing door beoefenen biljartsport en het niet voldoen aan redelijke verzoeken van de werkgever is niet komen vast te staan. Ontslag op staande voet zieke werknemer naar voorlopig oordeel niet rechtsgeldig.

Werknemer is op 10 juli 2006 in dienst getreden van QBTEC in de functie van Medewerker Plaatwerkerij. Tot medio oktober 2014 was werknemer werkzaam aan de zogenaamde kantbank. Op 6 oktober 2014 is werknemer een arbeidsongeval overkomen, als gevolg waarvan hij arbeidsongeschikt is geworden. Toen werknemer weer in staat was het werk te hervatten, is hij in december 2014 tewerkgesteld op de ketellasserij-afdeling. In de periode van medio december 2014 tot en met de eerste week van 2015 is werknemer ziek geweest. Op 16 januari 2015 heeft werknemer zich wederom ziek gemeld. Op 16 januari 2015 heeft werknemer een waarschuwing gekregen, wegens het niet naleven van de voorschriften aangaande artsenbezoek en het zonder toestemming vertrekken. Op 26 februari 2015 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Nadat werknemer op 3 maart 2015 heeft geweigerd met de directeur van QBTEC in gesprek te gaan over de ontstane situatie, is hij op staande voet ontslagen. Daarbij is onder meer gewezen op de aan werknemer gegeven formele waarschuwingen, het niet nakomen van afspraken, het niet naleven van verzuimvoorschriften en het niet voldoen aan de redelijke verzoeken van de werkgever. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Hoge Raad heeft in het arrest Vixia/Gerrijs (HR 8 oktober 2004, JAR 2004/259) geoordeeld dat de opvatting van het hof – 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 oplevert, doch dat daarvan bij de aanwezigheid van bijkomende omstandigheden wel sprake kan zijn – correct is. De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat het doktersbezoek na de ziekmelding op 16 januari 2015, welk bezoek om 11:30 uur plaatsvond, niet in strijd is met het ziekteverzuimprotocol dat door QBTEC wordt gehanteerd. Terecht heeft werknemer er hierbij op gewezen dat in dit protocol is vermeld dat het doktersbezoek zoveel mogelijk buiten werktijd moet worden gepland. Hieruit volgt dat er redenen kunnen zijn op grond waarvan een doktersbezoek onder werktijd gewenst en/of noodzakelijk is. Mede gelet op de verklaring van werknemer dat de aard van zijn klachten voor hem aanleiding vormden om zo snel mogelijk de huisarts te willen raadplegen, het gegeven dat een consult

afhankelijk is van de agenda van de huisarts en het advies van de huisarts om een psycholoog in te schakelen en rust te nemen, waarbij ook medicatie is voorgeschreven, waaruit redelijkerwijs kan worden afgeleid dat het geen 'loze' ziekmelding was, heeft werknemer redelijkerwijs kunnen besluiten om onder werktijd naar de huisarts te gaan.

QBTEC heeft ter onderbouwing van het ontslag op staande voet ook gewezen op het feit dat werknemer ondanks ziekmeldingen met klachten aan het bewegingsapparaat heeft deelgenomen aan biljarttoernooien. Niet is komen vast te staan dat het beoefenen van de biljartsport de genezing heeft belemmerd. In dit kader wordt erop gewezen dat in 2012 en in 2015 niet door een arts is vastgesteld dat werknemer vanwege zijn klachten niet zou mogen biljarten. Dat een verzuimcoach deze mening is toegedaan, maakt dit niet anders, nu een verzuimcoach geen arts is. Voor zover QBTEC het niet bereikbaar zijn van werknemer in de ochtend van 22 januari 2015 aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, overweegt de kantonrechter dat werknemer onweersproken heeft gesteld dat hij die ochtend naar de apotheek was om de door de huisarts voorgeschreven medicijnen op te halen en dat hij na thuiskomst zowel QBTEC als de bedrijfsarts heeft gebeld. Bovendien heeft werknemer gehoor gegeven aan de oproep om op het werk te verschijnen en heeft werknemer de ochtenduren van 22 januari 2015 als verlofuren afgeschreven. Ten aanzien van de door QBTEC gestelde weigering van werknemer om op 4 maart 2015 het gesprek aan te gaan wordt overwogen dat het, gelet op de constatering van de huisarts, ervoor moet worden gehouden dat werknemer ook op 4 maart 2015 nog arbeidsongeschikt was. Mede gelet op de inhoud van de brief die werknemer op 4 maart 2015 is overhandigd, waarin een aantal verwijten aan het adres van werknemer is opgenomen, en gelet op de inmiddels gemaakte afspraak om op 9 maart 2015 op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen, waarbij voorts in ogenschouw moet worden genomen dat werknemer onder meer vanwege spanningsklachten arbeidsongeschikt was, is de kantonrechter van oordeel dat werknemer redelijkerwijs heeft kunnen besluiten om op dat moment naar huis te gaan en niet het gesprek aan te gaan. Van een grovelijk handelen in strijd met het goed werknemerschap is geen sprake, te minder nu werknemer heeft voorgesteld om direct na voormeld bezoek aan de bedrijfsarts met elkaar in gesprek te gaan. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat het gegeven ontslag op staande voet in een eventuele bodemprocedure geen stand zal houden. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-04-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:2712

Zaaknummer: 3991722 UV EXPL 15-144

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: R. de Rijk en C. van Meines

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