

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Verzoek tot vernietiging van opzegging arbeidsovereenkomst en tot betaling van loon wordt afgewezen, nu werkneemster niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichting.

Werkneemster is op 15 september 2015 in dienst getreden van werkgever in de functie van chauffeuse. Zij heeft zich op 28 december 2015 ziek gemeld. In februari en april 2016 heeft de bedrijfsarts van werkgever geconcludeerd dat werkneemster arbeidsongeschikt is voor haar eigen werkzaamheden, maar dat aangepaste werkzaamheden wel mogelijk zijn voor 5x2-3 uur. Werkneemster heeft op 26 april 2016, ondanks verzoek van werkgever, niet hervat in aangepaste werkzaamheden. Op verzoek van werkneemster is het UWV om een deskundigenoordeel gevraagd over de kwestie of het door werkgever aangeboden werk passend is voor werkneemster, hetgeen het geval bleek te zijn. Werkgever heeft vervolgens de betaling van het loon van werkneemster opgeschort met ingang van 1 juni 2016. Op 13 juli 2016 heeft werkgever werkneemster (in aanwezigheid van haar gemachtigde) gesommeerd diezelfde dag te hervatten in aangepast werk. Bij die gelegenheid is werkneemster voorts een brief overhandigd waarin haar (onder meer) wordt medegedeeld dat indien zij niet uiterlijk om 14:45 uur die dag verschijnt voor instructies teneinde te hervatten in aangepast werk zij om 15:00 uur op staande voet ontslagen zal worden. Werkneemster is niet verschenen op 13 juli 2016 om 14:45 uur. Bij brief van 13 juli 2016 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht van nietigheid van het ontslag en loondoorbetaling.

Partijen verschillen van mening over de vraag of het aan werkneemster aangeboden werk passend is. Werkgever stelt zich, gesteund door haar bedrijfsarts, op het standpunt dat werkneemster sedert februari 2016 in staat geacht moet worden aangepast werk (in het kader van de re-integratie van werkneemster) te verrichten. Werkneemster heeft ondanks diverse verzoeken van werkgever evenwel sedert februari 2016 niet hervat in aangepaste werkzaamheden omdat zij zich daartoe niet in staat achtte. Ook staat wel vast dat zij in die periode regelmatig niet bereikbaar was voor werkgever aangezien ter zitting niet is weersproken dat het moeilijk was om telefonisch contact met werkneemster te krijgen en dat de contacten vaak verliepen via haar (ex-)partner. Op het moment dat werkneemster op 13 juli 2016 door werkgever werd gesommeerd, was door werkgever in de voorgaande periode reeds herhaalde malen, zelfs door een opschorting van de betaling van het loon, tevergeefs gepoogd werkneemster te bewegen om in aangepast werk te hervatten. Tegen die achtergrond kan niet gezegd worden dat de mededeling van werkgever op 13 juli 2016 dat werkneemster op straffe

van ontslag diezelfde dag haar werkzaamheden diende te hervatten getuigt van slecht werkgeverschap. Werkneemster stelt dat het gesprek voor haar een verrassing was. Die stelling valt zonder nadere toelichting, die ontbreekt, niet te volgen. Werkneemster heeft zich bij dat gesprek immers laten bijstaan door haar gemachtigde, hetgeen er veeleer op duidt dat zij er wel degelijk rekening mee hield dat werkgever verdergaande maatregelen jegens haar zou aankondigen wegens het uitblijven van haar medewerking aan haar re-integratie. Voorts heeft zij na het gesprek, dat 's morgens plaatsvond, voldoende tijd gehad om zich met haar gemachtigde te beraden over de sommatie van werkgever om 's middags om 14:45 uur naar het werk te komen. Dit alles overziend is de kantonrechter van oordeel dat het op 13 juli 2016 gegeven ontslag wegens een dringende reden stand houdt. De stelling van werkneemster dat werkgever er ook voor had kunnen kiezen om de opschorting van de loonbetaling voort te zetten en dat werkgever dus geen belang heeft bij een ontslag op staande voet, moet worden verworpen aangezien werkgever als werkgever de verplichting heeft tot re-integratie van haar werknemers. Werkgever verzoekt werkneemster te veroordelen tot betaling van € 2.183,94, de proceskosten en de nakosten. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd op 13 juli 2016. Het verzoek van werkgever is eerst op 15 november 2016 en derhalve niet binnen de hiervoor geldende vervalttermijn ingediend en wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:10244

Zaaknummer: 5371238 AZ VERZ 16-190

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: R.G.P. Voragen en E. Frieser

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:686a lid 4 BW