

RECHTSPRAAK

Dat werknemer zijn werkplek verlaat wegens ziekte valt niet aan te merken als werkweigering. Ontslag op staande voet twee weken na de ziekmelding is bovendien verre van onverwijd gegeven.

Feiten

Werknemer is op 4 september 2017 in dienst getreden bij GMH Products B.V. (hierna: AKAB, dat is een van de handelsnamen van GMH) in de functie van algemeen medewerker houtbewerking. Werknemer is in de periode van 1 oktober 2020 tot en met 2 maart 2021 begeleid door een jobcoach. Dit traject is door werknemer voortijdig beëindigd. AKAB heeft werknemer bij 28 januari 2021 een officiële waarschuwing gegeven wegens regelmatig te hard rijden met de heftruck in de bedrijfsruimte. Op 18 februari 2021 is werknemer in de loop van de werkdag vertrokken. Hij heeft zijn leidinggevende per WhatsApp bericht dat hij zich ziek wil melden omdat hij een burn-out heeft. Werknemer is op 8 maart 2021 op het spreekuur van de bedrijfsarts geweest, die heeft bevestigd dat sprake is van ziekte waarbij arbeidsgerelateerde aspecten ook een rol spelen. Re-integratie is nog niet mogelijk. AKAB heeft werknemer bij brief van 11 maart 2021 op staande voet ontslagen, waarbij AKAB verwijst naar het voorval van 18 februari 2021 waarbij werknemer op eigen initiatief de werkplek heeft verlaten. Werknemer heeft bij brief van 16 maart 2021 geprotesteerd tegen de opzegging. Werknemer verzoekt de kantonrechter AKAB te veroordelen tot wedertewerkstelling dan wel re-integratie van werknemer en doorbetaling van het loon.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de bij brief van 11 maart 2021 gedane opzegging in het licht van de criteria voor ontslag op staande voet geen stand kan houden. De door AKAB genoemde reden – veronderstelde werkweigering – ziet immers op een voorval van 18 februari 2021. Nog afgezien van het feit dat de gehanteerde reden zich niet verdraagt met de werkelijkheid, omdat werknemer zich had afgemeld wegens overspanning en/of arbeidsongeschiktheid, is de opzegging verre van ‘onverwijd’ en hetzelfde geldt voor de mededeling van de ontslagreden aan werknemer. Bovendien is opgezegd per 17 maart 2021, een flink aantal dagen na datering van de ontslagbrief, en heeft AKAB in de praktijk loon doorbetaald tot en met 30 april 2021. Met dit laatste heeft AKAB gehandeld alsof volgens haar de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2021 eindigde. Alleen al hierom houdt het ontslag geen stand en bestaat de arbeidsovereenkomst op dit moment onverkort. De conclusie moet volgens de kantonrechter na vernietiging van de opzegging zijn dat de sedert 11 maart 2021 en ook na 30 april 2021 nog steeds bestaande arbeidsovereenkomst vooralsnog partijen tot elkaar en dus tot overleg en samenwerking veroordeelt. Omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt, is AKAB gehouden

werknemer in beginsel toe te laten tot de werkplek, zodra hij in staat is de eigen (aangepaste) arbeid te verrichten, dan wel anderszins werknemer in de gelegenheid te stellen (eventueel elders) te re-integreren op straffe van een dwangsom. Het verzoek tot loondoorbetaling wordt door de kantonrechter toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:4291

Zaaknummer: 9114286 AZ VERZ 21-41

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: E.G.W. Hendriks

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW