

RECHTSPRAAK

Door geen gehoor te geven aan de verzoeken van werkgever en de bedrijfsarts om contact op te nemen heeft werkneemster ernstig verwijtbaar gehandeld. Ontbinding arbeidsovereenkomst toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2020 in dienst van Randstad getreden. Op 19 april 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster is bij brief van 14 mei 2021 op 19 mei 2021 uitgenodigd voor een telefonisch spreekuur van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft werkneemster meermaals zonder resultaat proberen te bereiken. Ook Randstad heeft werkneemster na de ziekmelding keer op keer tevergeefs benaderd om te trachten contact te krijgen. Bij brief van 26 mei 2021 heeft Randstad werkneemster verzocht contact op te nemen met haar leidinggevende. Op 26 mei 2021 is werkneemster opnieuw uitgenodigd voor een telefonisch spreekuur met de bedrijfsarts, ditmaal op 9 juni 2021. Werkneemster heeft Randstad op 28 mei 2021 bericht dat zij de brief had ontvangen, zij 'gewoon' thuis was en haar werktelefoon uit stond. Tot slot bevestigde zij ontvangst van de uitnodiging van 9 juni 2021. Randstad heeft in een volgend bericht van 28 mei 2021 aan werkneemster verzocht diezelfde dag nog contact met haar op te nemen. Dat heeft werkneemster nagelaten. In een aangetekende brief van 3 juni 2021 heeft Randstad werkneemster bericht dat zij niet over een telefoonnummer beschikte waarop werkneemster bereikbaar zou zijn. Werkneemster zou niet reageren op oproepen per telefoon, e-mail of WhatsApp. Randstad heeft werkneemster meegedeeld dat, voor het geval geen gevolg gegeven zou worden aan de uitnodiging voor het spreekuur van de bedrijfsarts op 9 juni 2021, haar loon opgeschort zou worden. Werkneemster was op 9 juni 2021 wederom niet bereikbaar en per brief d.d. 11 juni 2021 heeft Randstad daarom aan werkneemster meegedeeld dat het loon zou worden opgeschort. Werkneemster heeft op 12 juni 2021 gereageerd en onder andere meegedeeld dat haar werktelefoon niet aanstond tijdens haar ziekte en dat de microfoon van haar eigen telefoon niet werkte. Zij heeft verzocht om een nieuwe afspraak met de bedrijfsarts. Ook op opvolgende uitnodigingen is werkneemster echter niet ingegaan. Wel vroeg zij om doorbetaling van loon. Randstad heeft een loonstop aangekondigd. Randstad heeft ook een deskundigenoordeel aangevraagd, waarin de re-integratie-inspanningen van werknemer als 'onvoldoende' zijn beoordeeld. Randstad verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Werkneemster is niet ter zitting verschenen, maar naar het oordeel van de kantonrechter staat voldoende vast dat werkneemster het verzoekschrift ontvangen heeft en met de inhoud bekend kan zijn. Onweersproken staat vast dat werkneemster sinds haar ziekmelding op 19

april 2021 de verzuimvoorschriften bij ziekte herhaaldelijk en hardnekkig overtreden heeft. Zij heeft zich onbereikbaar gehouden voor Randstad, de bedrijfsarts en het UWV. Uit de reacties van werknemster blijkt dat de brieven van Randstad haar wel bereikten, dat zij op de hoogte was van het verzoek van Randstad contact op te nemen en bereikbaar te zijn voor Randstad en de bedrijfsarts, maar dat zij aan dit verzoek om haar moverende redenen geen gehoor wilde geven. Bijgevolg is het niet mogelijk geweest langs de daarvoor geldende lijn vast te stellen of de arbeidsverhinderende verband hield met enige door haar gepretendeerde ziekte en of, aan wiens kant en welke inspanningen tot re-integratie aangewezen waren. De daardoor ontstane impasse in de arbeidsverhouding valt, zoals Randstad terecht stelt, aan te merken als het resultaat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemster. Bij gebreke van ook maar enig verweer op dit punt valt daar verder ook niets meer over te zeggen. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:10063

Zaaknummer: 9470310 AZ VERZ 21-109

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:629 BW