

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen werkneemster. Werkneemster is herhaaldelijk niet verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts waardoor de mate van arbeidsongeschiktheid niet kon worden vastgesteld.

Feiten

Werkneemster is op 11 augustus 2016 in dienst getreden van CSU Personeel B.V. (hierna: CSU). Op 28 juni 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 5 juli 2021 begint werkneemster met re-integreren. Per e-mail van 6 juli 2021 heeft werkneemster aan CSU laten weten dat zij moet stoppen met werken in verband met haar gezondheid. Op 8 en 12 juli 2021 is werkneemster uitgenodigd op het spreekuur van de bedrijfsarts. Werkneemster is niet verschenen. Bij brief van 13 juli 2021 heeft CSU werkneemster nogmaals uitgenodigd voor het spreekuur. Werkneemster is wederom niet verschenen. CSU heeft het loon van werkneemster opgeschort. Werkneemster wordt nogmaals uitgenodigd op het spreekuur van de bedrijfsarts maar laat weer weten te ziek te zijn om te komen en is telefonisch niet bereikbaar. Op verzoek van CSU heeft het UWV een deskundigenoordeel gegeven. Het UWV oordeelt dat werkneemster onvoldoende meewerkt aan haar re-integratie. Bij brief van 25 november 2021 bericht CSU Personeel werkneemster dat zij die dag verwacht werd op het telefonisch spreekuur van de bedrijfsarts, dat de bedrijfsarts het een aantal keer geprobeerd heeft en dat werkneemster telefonisch niet bereikbaar was. CSU verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werkneemster.

Oordeel

Werkneemster is herhaaldelijk opgeroepen om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen. Aan deze uitnodigingen heeft werkneemster geen gehoor gegeven, ook niet nadat de loonbetaling is opgeschort. Werkneemster heeft het de bedrijfsarts hierdoor onmogelijk gemaakt om zich een oordeel te vormen over de vraag of werkneemster als gevolg van ziekte arbeidsongeschikt is. Werkneemster stelt dat zij te ziek was om naar het spreekuur te gaan, maar heeft nagelaten medische stukken over te leggen waaruit dat blijkt. CSU heeft terecht het loon van werkneemster opgeschort omdat zij de controlevoorschriften niet naleeft. Werkneemster heeft zich dan ook ten onrechte op het standpunt gesteld dat zij zich pas laat controleren door de bedrijfsarts als het salaris aan haar wordt uitbetaald. Nu niet kan worden vastgesteld of werkneemster ziek is, staat het opzegverbod niet aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Werkneemster heeft verwijtbaar gehandeld. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Het handelen van werkneemster kan echter niet als

ernstig verwijtbaar worden aangemerkt. Werkneemster was in haar eigen beleving te ziek om naar het spreekuur van de bedrijfsarts te komen. Het is dus niet zo dat werkneemster in het geheel niets van zich heeft laten horen. CSU Personeel heeft vervolgens niet op andere wijze getracht de arbeidsongeschiktheid van werkneemster te laten onderzoeken door bijvoorbeeld een telefonische afspraak met de bedrijfsarts in te laten plannen of de bedrijfsarts op huisbezoek te laten gaan, maar is direct overgegaan tot het opschorten van het loon. Tussen partijen ontstaat vervolgens een impasse, die naar het oordeel van de kantonrechter dan niet louter en alleen aan werkneemster te wijten is. Werkneemster heeft dan ook recht op de transitievergoeding en de arbeidsovereenkomst wordt per 1 augustus 2022 ontbonden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5771

Zaaknummer: 9721631 \ VZ VERZ 22-1960

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:669 BW