

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Geen opzegverbod. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de h-grond. Arbeidsovereenkomst is inhoudsloos geworden omdat werknemer van de radar is verdwenen en langdurig volstrekt onbereikbaar is voor werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2004 in dienst bij de door de Stichting voor protestants-christelijk onderwijs Fedra (hierna: Fedra) in stand gehouden basisschool Ontmoetingsplaats, in de functie van conciërge met een salaris van € 1.254,72 bruto exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De cao Primair Onderwijs is van toepassing en er geldt een opzegtermijn van drie maanden. Werknemer is met ingang van 2 september 2020 uitgevallen wegens ziekte. De bedrijfsarts heeft werknemer bij brief van 23 mei 2022 opgeroepen om beschikbaar te zijn voor een huisbezoek op 7 juni 2022 om 10.00. De schoonzus van werknemer heeft het voorgenomen huisbezoek een dag van tevoren geannuleerd. In het actueel oordeel van 7 juni 2022 staat onder meer dat werknemer op dat moment en in de toekomst niet kan werken. Het advies om een vervroegde WIA-aanvraag in te dienen kan niet worden gerealiseerd omdat werknemer onbereikbaar is. Fedra heeft de loonbetalingen per medio september 2022 gestaakt. Naar aanleiding daarvan is (ook) niets van werknemer vernomen. Fedra verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 februari 2023, namelijk de datum waarop de geldende opzegtermijn is verstreken, op grond van omstandigheden die maken dat het van Fedra in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsverhouding met werknemer voortzet, primair op de g-grond, subsidiair op de h-grond en meer subsidiair op de b-grond. Werknemer is niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een opzegverbod omdat werknemer langer dan twee jaar ziek is. Fedra heeft haar verzoek primair gegrond op de g-grond, stellende dat zij geen aanknopingspunten of mogelijkheden ziet om de arbeidsrelatie vruchtbaar te continueren. Hoewel de kantonrechter die mogelijkheden zelf momenteel ook niet ziet omdat werknemer volstrekt onbereikbaar is, is deze stelling onvoldoende om te kunnen concluderen dat er tussen partijen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en dat deze verstoring een dusdanige aard heeft dat herstel van de relatie niet meer mogelijk is. Uit de door Fedra ingenomen stellingen en overgelegde stukken blijkt namelijk dat werknemer altijd een gewaardeerde collega is geweest en er zijn geen feiten en omstandigheden aangedragen die aannemelijk maken dat dit anders zou zijn in het geval hij

ineens weer boven water zou komen en hij, hypothetisch gezien, weer aan de slag zou willen (en kunnen) bij Fedra. Het beroep op de h-grond slaagt. Redengevend is het feit dat de arbeidsovereenkomst tussen Fedra en werknemer inhoudsloos is geworden. Werknemer is al meer dan een jaar volledig onbereikbaar, niet alleen voor Fedra, maar ook voor de door haar ingeschakelde bedrijfsarts. Werknemer voldoet, ondanks diverse waarschuwingen van Fedra voor de mogelijke consequenties, niet aan zijn re-integratieverplichtingen. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is en/of niet in de rede ligt omdat deze mogelijkheid überhaupt niet kan worden onderzocht gezien het feit dat werknemer, zoals meermaals overwogen, volledig van de radar is verdwenen. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 juni 2023. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure (art. 7:671b lid 8 sub a BW).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:2886

Zaaknummer: 10310988 AO VERZ 23-12

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.W.A. Scholtes

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW