

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden op de e-grond, zonder toekenning van een transitievergoeding, omdat zieke werknemer – ondanks meerdere waarschuwingen – haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. De eerder gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster houdt geen stand.

Feiten

In 2015 is werkneemster in dienst getreden bij FLE Logistics BV (hierna: Foot Locker) in de functie van Senior Utility medewerker. Op 1 december 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Vervolgens heeft Foot Locker diverse keren, en op verschillende manieren, getracht in contact te komen met werkneemster. Dat is niet, althans nauwelijks, gelukt. Ook de arbodienst heeft, op één uitzondering na, geen contact met werkneemster kunnen krijgen. Na werkneemster gewaarschuwd te hebben, heeft Foot Locker op 7 maart 2024 het loon stopgezet. Werkneemster had wederom niet voldaan aan het verzoek om contact op te nemen met de bedrijfsarts. Ook bij het daaropvolgende spreekuur van de bedrijfsarts is werkneemster niet verschenen en zij heeft de daarna gegeven instructies niet opgevolgd. Bij brief van 21 maart 2024 heeft Foot Locker aan werkneemster laten weten dat de maat vol is en dat zij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal indienen. Op 15 april 2024 heeft werkneemster, via de mail, aan Foot Locker laten weten dat zij per direct haar arbeidsovereenkomst opzegt vanwege haar depressie. Op 24 mei 2024 heeft Foot Locker de kantonrechter hiervan op de hoogte gesteld. Volgens Foot Locker is de arbeidsovereenkomst per 15 april 2024 geëindigd. Indien de kantonrechter hier niet mee instemt, verzoekt Foot Locker voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Laatstgenoemd verzoek is primair gebaseerd op de e-grond en subsidiair op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is tussen partijen niet met ingang van 15 april 2024 geëindigd. Er kan niet worden gesproken van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring tot opzegging van de arbeidsovereenkomst aan de kant van werkneemster, aangezien men zich kan afvragen of zij – gelet op de aard van haar ziekte – voldoende in staat is een dergelijke beslissing te nemen en de gevolgen daarvan te overzien. Daarentegen is wel een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst aanwezig. Op zowel de werkgever als de werknemer rusten in geval van ziekte wettelijke re-integratieverplichtingen. Uit de processtukken is voldoende gebleken dat werkneemster,

zonder deugdelijke grond, geen gehoor heeft gegeven aan herhaalde verzoeken van Foot Locker om haar re-integratieverplichtingen na te komen. Zo is werknemster keer op keer niet komen opdagen en zij reageert niet op verzoeken van Foot Locker. Daarnaast is werknemster meermaals niet verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts, beantwoordt zij geen e-mails en telefoontjes van de bedrijfsarts, en volgt zij de redelijke voorschriften van de bedrijfsarts niet op. Ook meerdere waarschuwingen vanuit Foot Locker, de toegepaste loonopschorting en loonsanctie, hebben geen verandering in het gedrag van werknemster teweeggebracht. Dit blijkt – onder meer – uit het op 5 april 2024 door het UWV opgemaakte deskundigenoordeel (aangevraagd door Foot Locker). Daarnaast is werknemster niet in de gerechtelijke procedure verschenen. Gelet op voorafgaande heeft werknemster haar verplichtingen uit hoofde van artikel 7:660a BW ernstig veronachtzaamd. Foot Locker heeft geen enkel middel meer om werknemster aan te sporen haar verplichtingen na te komen. Daarnaast heeft Foot Locker voldaan aan de voorwaarden van artikel 7:671b lid 5 BW. Tot slot staat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemster in de weg. Het opzegverbod is namelijk niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen en de werkgever schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:629 lid 7 BW, de betaling van het loon heeft gestaakt. Er is dan ook sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemster, waardoor van Foot Locker niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verwijtbare handelen of nalaten kan als ernstig worden aangemerkt, waardoor de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b lid 9 onderdeel b BW per 5 juli 2024 zal worden ontbonden, Foot Locker geen transitievergoeding verschuldigd is (artikel 7:673 lid 7 sub c BW) en werknemster in de proceskosten zal worden veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3140

Zaaknummer: 11017944_Eo5072024

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: W. van Grieken

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub e BW