

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven, aangezien werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en nagelaten door zijn re-integratieverplichtingen niet na te komen en zichzelf onbereikbaar te houden. Alle verzoeken van werknemer zijn afgewezen.

Feiten

Werknemer werkte sinds 5 februari 2018 bij Coolblue B.V. als logistiek medewerker. Na een auto-ongeluk heeft hij zich op 13 november 2022 ziekgemeld. Het re-integratietraject is vanaf het begin stroef verlopen. De (voormalig) teamleider van werknemer had, al aan het begin van de arbeidsongeschiktheid, moeite om contact met hem te krijgen. Zo nam werknemer vaak zijn telefoon niet op, hetgeen ertoe heeft geleid dat Coolblue op 29 januari 2023 een loonopschorting heeft aangezegd als werknemer niet uiterlijk de volgende dag zou reageren. Vervolgens is werknemer in het eerste ziektejaar twee keer zonder afmelding niet verschenen bij de bedrijfsarts. Op 14 december 2023 is Coolblue een tweedespoortraject gestart. Vanaf dat moment is de arbeidsverhouding, die gedurende de re-integratie al niet optimaal was, verder verslechterd. Werknemer voerde de opdrachten die hij van zijn begeleidster in het tweede spoor kreeg, niet uit. Dit heeft op 14 februari 2024 geleid tot een loonopschorting. Vervolgens heeft werknemer op 22 februari 2024 aan zijn begeleidster laten weten dat hij de opdrachten niet zou gaan maken en dat zij hem ook niet hoefde te bellen en dat hij een deskundigenoordeel aan het UWV zou vragen. Bij brief van 7 maart 2024 heeft Coolblue vervolgens laten weten dat de loonstop per 6 maart is ingegaan. Dezelfde dag heeft werknemer aan de begeleidster in het tweede spoor gemeld dat hij geen contact meer wil. Hierna heeft Coolblue op 14 en 21 maart 2024 officiële waarschuwingen verstuurd, met deadlines om alsnog de opdrachten te maken. Hierop heeft werknemer niet gereageerd. Tevens is hij op 19 maart 2024 niet bij de bedrijfsarts verschenen. Op 5 april 2024 heeft Coolblue werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 11 april 2024. Hier is werknemer ook niet verschenen. Daarop heeft Coolblue werknemer diezelfde dag op staande voet ontslagen wegens onbereikbaarheid en het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Werknemer verzoekt, primair, dat deze opzegging wordt vernietigd en dat Coolblue wordt veroordeeld om hem toe te laten tot de werkvloer en het salaris door te betalen. Subsidiair verzoekt werknemer om Coolblue te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is terecht gegeven, aangezien werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en nagelaten. Werknemer is namelijk niet zijn re-integratieverplichtingen nagekomen (artikel 7:660a BW). De, door Coolblue gegeven, opdrachten waren niet te belastend voor werknemer, aangezien de bedrijfsarts op 14 november 2023 heeft geoordeeld dat werknemer één tot twee uur per dag inzetbaar is. De gegeven opdrachten passen binnen het traject dat de deskundige beschrijft. Het tegendeel heeft werknemer onvoldoende onderbouwd. Ook de mogelijkheid dat de medicijnen van werknemer bijwerkingen zouden hebben, brengen niet met zich mee dat de re-integratievoorschriften onredelijk waren. Daar komt bij dat werknemer niet is verschenen op het werk en bij de bedrijfsarts. Daarnaast heeft hij contact met de begeleider in het tweede spoor geweigerd. Uit niets is gebleken dat medische belemmeringen hier de oorzaak van zijn. Als werknemer het niet eens was met de voorschriften, dan had hij dit moeten aangegeven bij Coolblue. Werknemer heeft ervoor gekozen om dit niet te doen. Daartegenover heeft Coolblue zich ingespannen om een ontslag te voorkomen. Zij heeft geprobeerd werknemer te bewegen zijn opdrachten uit te voeren en ten minste contact met haar op te nemen. Zo heeft Coolblue zeven brieven naar werknemer gestuurd. Hij heeft echter op geen van deze brieven gereageerd, ook niet met hulp van zijn gemachtigde, die toen wel al in beeld was. Daarnaast is de arbeidsovereenkomst onverwijld opgezegd. Werknemer heeft gesteld dat dit niet zo is, maar dat heeft hij niet onderbouwd en dit blijkt ook nergens uit. Ook heeft Coolblue de reden van het ontslag aan werknemer onverwijld medegedeeld. Coolblue heeft namelijk op 12 april 2024, in een brief, het ontslag bevestigd en daarin de reden meegedeeld. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet in de weg aan het ontslag, aangezien dit verbod bij een ontslag op staande voet niet telt (artikel 7:670 lid 1 onder a BW en artikel 7:670a lid 2 onder c BW).

Overige vorderingen

Gelet op het feit dat aan alle voorwaarden voor het ontslag op staande voet is voldaan, wordt dit ontslag niet vernietigd. Dat betekent dat de primaire verzoeken van werknemer (te weten: toelaten tot de werkvloer en loon doorbetalen) worden afgewezen. Tevens heeft werknemer geen recht op de billijke vergoeding, de vergoeding voor onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Tot slot wordt werknemer in de proceskosten veroordeeld en de beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8904

Zaaknummer: 11154894 VZ VERZ 24-5661

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: M. Yavuziğitoğlu, E.L.F. Sterk en J. van Engelen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:660a BW en 7:670 BW