

RECHTSPRAAK

Werkneemster houdt zich onbereikbaar na ziekmelding. Werkgever stuurt waarschuwingen en heeft loonstop toegepast. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten.

Feiten

Werkneemster is sinds 9 maart 2020 in dienst bij Meander als verzorgende plus. Omdat zij veel min-uren maakte, hebben in 2023 en 2024 diverse gesprekken plaatsgevonden. Op 30 januari 2024 stonden er nog 70 min-uren open. Toen is afgesproken dat zij intramuraal in een vast team zou werken. Zij kwam echter regelmatig niet opdagen en was onbereikbaar. Meander besloot daarom haar inzet bij het vaste team te stoppen. Na een verzoek op 2 mei 2024 om contact op te nemen, waarop geen reactie kwam, werd de loonbetaling stopgezet. Op 14/15 mei 2024 stuurde werkneemster per WhatsApp en e-mail het volgende bericht aan Meander: "Ik zou graag per vandaag ontslag willen nemen. Het lijkt me beter voor mij en voor jullie als organisatie. Aangezien ik toch na deze waarschuwing ontslag zou krijgen, bespaart dit het ontslagproces. Ik ben blij met jullie en de hulp die ik heb gekregen, maar ik moet eerst mezelf op de rit krijgen. Dit gaat niet langer zo." Meander twijfelde of werkneemster deze beslissing weloverwogen had genomen en besloot, in overleg met haar, haar ziek te melden. De loonstop werd met terugwerkende kracht opgeheven. Nadien bleef werkneemster echter onbereikbaar. Zowel Meander als de Arbodienst probeerde tevergeefs contact met haar op te nemen. Daarom werd per 28 juni 2024 de loonbetaling opgeschort. Bij brief van 25 juli 2024 werd haar verzocht vóór 30 juli 2024 contact op te nemen met de Arbodienst en Meander. Omdat zij dit niet deed, werd de loonbetaling stopgezet. In een brief van 15 augustus 2024 werd werkneemster verzocht contact op te nemen vóór 19 augustus 2024, met de waarschuwing dat anders verdere maatregelen zouden volgen. Werkneemster reageerde niet. Op 20 augustus 2024 gingen twee medewerkers van Meander naar haar huis. Zij was thuis en gaf aan dat zij griep had. Op 24 augustus 2024 deed Meander een laatste poging om werkneemster te laten reageren, maar zonder succes.

Meander verzoekt nu om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft zich onbereikbaar gehouden en niet gereageerd op contactverzoeken, waardoor zij haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Zij is nooit gezien door een bedrijfsarts.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met een opzegverbod. Werkneemster is niet verschenen in de procedure en heeft de feiten van Meander niet betwist. De rechter gaat daarom uit van de juistheid hiervan. Meander heeft ondanks vele pogingen nauwelijks contact met werkneemster kunnen krijgen. Omdat zij zich onbereikbaar hield, heeft zij verwijtbaar gehandeld en is herplaatsing niet aan de orde. Meander heeft voldaan aan de vereisten van artikel 7:671b lid 5 BW door waarschuwingen en een loonstop toe te passen. Het overleggen van een deskundigenverklaring is in dit geval niet nodig. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de door Meander aangevoerde e-grond. Het gedrag van werkneemster wordt gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Omdat werkneemster zich onbereikbaar hield, kon Meander niet vaststellen of zij arbeidsongeschikt was en heeft werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet nageleefd. Omdat haar gedrag leidde tot het einde van de arbeidsovereenkomst, hoeft geen rekening te worden gehouden met een opzegtermijn (artikel 7:671b lid 9 sub b BW). De arbeidsovereenkomst wordt per 30 januari 2025 ontbonden. Meander hoeft geen transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1061

Zaaknummer: 11363958 AZ VERZ 24-90

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 1 sub e BW, 7:671b lid 5 BW en 7:671b lid 9 sub b BW