

RECHTSPRAAK

Werknemer (56 jaar) is sedert 1 juni 1999 in dienst van (de rechtsvoorganger van) BBN in de functie van magazijnmedewerker. In 2007 is werknemer langdurig uitgevallen wegens schouderklachten. Vanaf 2008 heeft werknemer het werk weer hervat, maar vinden diverse incidenten plaats. Werknemer blijft - ook na verschillende waarschuwingen - zonder reden afwezig van werk en meldt zich vaak ziek. BBN heeft zonder succes een mediationtraject beproefd. Thans verzoekt BBN ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hij stelt allereerst vast dat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van werknemer, waardoor het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is. Uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd alsmede op grond van de bescheiden die zijn overgelegd is voldoende komen vast te staan dat werknemer vanaf oktober 2008 veelvuldig voor zijn werkgever onbereikbaar is geweest. Ingeval van arbeidsongeschiktheid dienen werkgever en werknemer gezamenlijk de re-integratie op te pakken. Daarbij mag van beide kanten een actieve houding worden verwacht, voor wat betreft de werknemer wel rekening houdend met zijn (mogelijke) beperkingen. Er zijn echter geen omstandigheden aangevoerd die de conclusie rechtvaardigen dat werknemer in de periode van 14 oktober 2008 tot 22 oktober 2008 niet voor zijn werkgever bereikbaar zou hoeven te zijn. Dat werknemer het nieuwe telefoonnummer niet aan zijn werkgever heeft doorgegeven, zoals hij heeft aangevoerd, komt voor zijn rekening. Het moge daarnaast duidelijk zijn dat een werknemer niet eenzijdig kan beslissen wanneer hij wel en niet aanwezig is. Dit dient in goed overleg met de werkgever te geschieden. Een eenzijdige mededeling van werknemer dat hij naar huis gaat omdat zijn vriendin uit het ziekenhuis komt kan niet door de beugel. BBN moet daar immers in de planning rekening mee kunnen houden. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Vervolgens is de vraag aan de orde of een vergoeding op zijn plaats is. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer een verwijt kan worden gemaakt van de reden die moet leiden tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Dat BBN zich niet als goed werkgever zou hebben gedragen dan wel zich niet aan haar re-integratieverplichtingen zou hebben gehouden door teveel druk op werknemer te leggen is niet gebleken. Integendeel, BBN heeft er blijk van gegeven klaar te hebben gestaan voor werknemer, ook als het hem (financieel) tegenzat. Aan de andere kant is onweersproken gebleven dat werknemer, afgezien van de periode vanaf augustus 2008, gedurende het dienstverband goed heeft gefunctioneerd. Hij had een zekere plaats binnen BBN verworven. Daarnaast wordt in de persoonlijke situatie van werknemer en zijn leeftijd aanleiding gezien een vergoeding naar billijkheid toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-01-2009

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BH3577

Zaaknummer: 1007301 EA VERZ 08-3380

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:658a BW