

RECHTSPRAAK

Geen dringende reden wegens werkweigering indien werknemer redelijkerwijs mocht menen arbeidsongeschikt te zijn

Werkneemster is in 1989 in dienst getreden van ABN AMRO. In augustus 2006 is haar werk van Groningen naar Zwolle overgegaan. Dit bracht een aanzienlijk langere reistijd voor werkneemster mee. Werkneemster was ongelukkig met deze overplaatsing en is vervolgens een aantal keren uitgevallen wegens ziekte. Na opnieuw te zijn uitgevallen wegens 'burn out'-achtige klachten, heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster deels arbeidsgeschikt is. ABN AMRO heeft werkneemster opgeroepen passende arbeid te verrichten. Werkneemster heeft geen gehoor gegeven aan deze oproep noch een second opinion gevraagd. Op 2 juli 2007 heeft ABN AMRO werkneemster op staande voet ontslagen. ABN AMRO vordert een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op die feiten en omstandigheden kan naar het oordeel van de kantonrechter niet gezegd worden dat van de ABN AMRO redelijkerwijs niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daartoe overweegt de kantonrechter dat de bedrijfsarts weliswaar had aangegeven dat werkneemster tot (gedeeltelijke) werkhervatting in staat was. Echter, door en namens werkneemster is na iedere sommatie aangegeven dat zij daar niet toe in staat was, waarbij onder meer is gewezen op het feit dat haar klachten niet alleen werk gerelateerd waren, maar tevens een oorzaak in haar privé-situatie hadden, dat deze door de gelegde druk om het werk te hervatten toenamen, alsmede dat mede de reistijd van 4 uur per dag een te grote aanslag zou zijn. Onder deze omstandigheden is het ontslag op staande voet een te ingrijpend middel. In geval van werkverzuim tijdens arbeidsongeschiktheid, had de werkgever eerst een loonsanctie moeten beproeven. Bij twijfel over de juistheid van de arbeids(on)geschiktheid dient voorts worden gewezen op het feit dat ook een werkgever een second opinion kan aanvragen (art. 32 Wet Suwi). Ten slotte overweegt de kantonrechter dat werkverzuim in beginsel geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert indien de werknemer ten tijde van het werkverzuim arbeidsongeschikt was, dan wel redelijkerwijs mocht menen dat te zijn en dat dit niet anders is indien de werkgever ten tijde van de ontslagaanzegging in redelijkheid heeft mogen aannemen dat de werknemer arbeidsgeschikt was (zie o.m. HR 14 december 2001, JAR 2002/17).

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 29-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBASS:2009:BK2046

Zaaknummer: 246654 \ CV EXPL 09-211

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW, 7:677 BW en 7:678 BW