

RECHTSPRAAK

Thales Transportation Systems BV/werknemer

Situatieve arbeidsongeschiktheid. Voorwaardelijke ontbinding wegens werkweigering. Ontslag op staande voet gerechtvaardigd wegens bijkomende omstandigheden na stopzetten loon

Werknemer, in dienst van Thales, heeft zich diverse keren ziek gemeld. Tussen werknemer en Thales zijn conflicten ontstaan. Op 7 september 2011 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat medisch gezien geen sprake is van ziekte en dat werknemer volledig arbeidsgeschikt is. Nadat werknemer zijn werkzaamheden weigert te hervatten, wordt de loonbetaling stopgezet. Thales heeft aangekondigd dat als werknemer op 26 september 2011 zijn werkzaamheden niet hervat, hij op staande voet ontslagen zal worden. Werknemer houdt vol arbeidsgeschikt te zijn en heeft op 23 september 2011 bericht dat de bedrijfsarts informatie gaat inwinnen bij zijn huisarts. Op 11 oktober 2011 bericht de bedrijfsarts dat werknemer contact zou opnemen met zijn huisarts om een zo zorgvuldig mogelijke beoordeling te kunnen doen over de belastbaarheid van werknemer. Tot op heden is niets van de huisarts vernomen, zodat werknemer niet arbeidsgeschikt wordt geoordeeld. Dezelfde dag wordt werknemer op staande voet ontslagen. Thans verzoekt Thales voorwaardelijke ontbinding wegens een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van ziekte in de zin van artikel 7:629 BW, waardoor er geen verband is met een opzegverbod. In een geval als het onderhavige, waarin sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, kan zich de situatie voordoen dat de werknemer zich op grond van (dreigende) psychische of lichamelijke klachten niet in staat acht tot het verrichten van zijn werkzaamheden, hoewel ten aanzien van de arbeidsgeschiktheid geen medische beperkingen van psychische of fysieke aard kunnen worden vastgesteld, zodat van arbeidsgeschiktheid ten gevolge van ziekte in de zin van artikel 7:629 BW geen sprake is. De vraag is dan aan de orde in hoeverre 'de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen, als bedoeld in artikel 7:628 lid 1 BW'. De werknemer die zich hierop beroept, zal feiten en omstandigheden moeten stellen en zonodig aannemelijk moeten maken (HR 27 juni 2008, LJN BC7669 (*Mak/SGBO*)). Hierin is werknemer niet geslaagd. Dat werknemer onvoldoende ondersteund zou zijn bij een incident, het aanvragen van een ontslagvergunning en het niet inzetten van mediation zijn geen omstandigheden die tot het oordeel leiden dat werknemer zijn werk niet hoefde te hervatten. Als stopzetting van het loon

geen effect heeft, kan de werkgever overgaan tot opzegging. Een dringende reden kan slechts gerechtvaardigd zijn indien sprake is van bijkomende omstandigheden. De kantonrechter is van oordeel dat er bijkomende omstandigheden zijn. Het loon van werknemer is stopgezet en hij is gewaarschuwd voor de gevolgen van de werkweigering en voor een ontslag op staande voet. Volgt ontbinding wegens dringende reden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBDOR:2012:BV1889

Zaaknummer: 290288 HA 436/11

Rechters: S.H. Gaertman

Advocaten: S.A. Holwerda en M.J. Blom

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW