

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

<p>Beslissing op werkgeversverzoek tot ontbinding wordt aangehouden. Werknemer, procederend in persoon, krijgt de kans medische bescheiden in te brengen die zijn verweer, zijnde dat hij psychische en financi¨le problemen heeft en daarom zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden, bevestigen.</p>

Feiten

Werknemer is op 6 november 2000 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever. Werknemer vervulde laatstelijk de functie van Operator. Op de arbeidsovereenkomst is een cao van toepassing. Daarnaast is het protocol Ziekteverzuim van toepassing. Werknemer heeft zich op 5 december 2016 ziek gemeld bij werkgever. Werknemer is op het spreekuur met de bedrijfsarts verschenen. Werkgever heeft vanaf 13 december 2016 tevergeefs herhaaldelijk geprobeerd contact te krijgen met werknemer. Werknemer is op 16 december 2016 op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen. Werkgever heeft werknemer na zijn bezoek aan de bedrijfsarts tevergeefs geprobeerd te bereiken om afspraken te maken. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werknemer verweert zich tegen het verzoek.

Oordeel

Vast staat dat werknemer ten tijde van het indienen van het verzoekschrift arbeidsongeschikt was. Voor het overige behoeft het geen betoog dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen die voortvloeien uit het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde Verzuimprotocol met voeten heeft getreden en dat zulks – in beginsel – een zodanig ernstig verwijtbaar handelen van werknemer oplevert, dat van werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Vraag is echter of deze handelwijze werknemer kan worden verweten, althans in hoeverre deze handelwijze kan worden toegerekend aan zijn ziekte. Ter zitting heeft werknemer aangegeven mentaal en psychisch in de war te zijn, doch hiervan slechts zijdelings melding te hebben gemaakt bij de bedrijfsarts. Alles overziende is het voor de kantonrechter, op basis van de thans beschikbare gegevens en de opstelling van werknemer ter mondelinge behandeling, niet mogelijk een gedegen oordeel te geven over de vraag of de handelwijze van werknemer wordt ingegeven door een psychische stoornis, ergo of het ontbindingsverzoek al dan niet verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van verweerder. Mede gelet op het feit dat werknemer in persoon procedeert en de verstrekkende

gevolgen die een eventuele ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever met zich zal brengen, zal de kantonrechter de procedure aanhouden teneinde werknemer in de gelegenheid te stellen een medische verklaring c.q. bescheiden in het geding te brengen, waaruit zal moeten blijken dat hij dusdanige psychische problemen heeft dat hij niet in staat is c.q. in staat is geweest adequaat te reageren op de verzoeken van zijn werkgever om contact met haar op te nemen. Overigens is de conclusie om de procedure aan te houden mede ingegeven door het feit dat een aanhouding van de procedure, gelet op de doorgevoerde loonstop, vooralsnog voor werkgever geen financiële gevolgen heeft. De kantonrechter zal werknemer een termijn van vier werken gunnen om de hiervoor genoemde bescheiden in het geding te brengen. De kantonrechter houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-07-2017

Zaaknummer: 5984341 \ EJ VERZ 17-176