

RECHTSPRAAK

Werkneemster/De Bedrijfsadviseur Limburg B.V.

Onverwijilde opzegging arbeidsovereenkomst wegens werkweigering terwijl werkneemster zich ziek had gemeld. Werkgever laat ondanks verzoeken daartoe van de werkneemster na om bedrijfsarts in te schakelen. Vernietiging opzegging en veroordeling tot loondoorbetaling tot aan einde overeenkomst voor bepaalde tijd, welke door tijdsverloop reeds is geëindigd.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 februari 2018 voor de duur van zes maanden krachtens arbeidsovereenkomst voor 24 uur per week in dienst van de Bedrijfsadviseur in de functie van sales telefoniste. Op 22 maart 2018 is werkneemster wegens knieklachten uitgevallen. Werkneemster heeft zich die dag om 13:55 uur via WhatsApp bij direct leidinggevende ziek gemeld. In de dagen na 22 maart 2018 heeft werkneemster in overleg met de Bedrijfsadviseur vanuit huis werkzaamheden verricht. Naar aanleiding van de brief van 27 maart 2018 heeft op 29 maart 2018 een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarbij werkneemster te kennen heeft gegeven dat haar knieklachten zijn toegenomen en dat zij niet (meer) in staat is om werkzaamheden vanuit huis te verrichten. De Bedrijfsadviseur heeft diezelfde dag een 'addendum op de arbeidsovereenkomst' opgesteld (productie 7) waarin – voor zover hier relevant – is opgenomen dat werkneemster haar werkzaamheden tot nader overleg vanuit huis zal verrichten, zonder enige uitleg over de reden daarvan. Daarop heeft werkneemster telefonisch contact opgenomen met de Bedrijfsadviseur en verzocht om in het addendum op te nemen dat zij tijdelijk werkzaamheden vanuit huis zal verrichten *in verband met haar arbeidsongeschiktheid*. Dit laatste is door de Bedrijfsadviseur echter geweigerd. Daarna heeft correspondentie tussen partijen plaatsgevonden, onder meer over de vraag of werkneemster arbeidsongeschikt is of niet. Op 2 mei 2018 heeft werkneemster een brief van diezelfde datum ontvangen van de Bedrijfsadviseur waarin laatstgenoemde te kennen geeft de arbeidsovereenkomst per 30 april 2018 te 'ontbinden' wegens – kort gezegd – werkweigering. Volgens het rapport van arbeidsdeskundige d.d. 19 juni 2018 (door werkneemster ontvangen op 23 juni 2018) is werkneemster *per die datum* geschikt te achten voor de overeengekomen arbeid (productie 18). Bij e-mailbericht van 29 juni 2018 aan de Bedrijfsadviseur heeft werkneemster zich bereid en beschikbaar gehouden om bij de eerste oproep haar werkzaamheden te hervatten. Werkneemster verzoekt primair onder meer om de onverwijilde

opzegging te vernietigen.

De beoordeling

Het naar aard en inhoud onbetwist gebleven bericht van werknemster van 22 maart 2018 kan niet anders worden geïnterpreteerd dan als een ziekmelding. Een melding die overigens door haar direct leidinggevende, gelet op haar reactie, op dat moment ook als zodanig is opgevat. Dat werknemster in overleg met de Bedrijfsadviseur in de eerste paar dagen daarna werkzaamheden thuis heeft verricht, doet daar in het geheel niets aan af. Dat laatste geldt evenzeer voor het feit dat werknemster in haar bericht van 6 april 2018 ervan repte dat zij zich 'bij deze' ziek meldde vanaf 22 maart 2018. Dat de Bedrijfsadviseur dit desondanks opvatte als een 'ziekmelding met terugwerkende kracht' en die dus 'niet accepteerde', was niet terecht. Maar zelfs gezien vanuit die (onjuiste) optiek van de Bedrijfsadviseur, blijft nog steeds de vraag onbeantwoord waarom zij er dan zelfs na het bericht van 6 april 2018 en (zelfs) na verzoeken daartoe door werknemster niet toe is overgegaan om werknemster door een arbo-arts of bedrijfsarts te laten uitnodigen voor een controle teneinde de mate van arbeidsgeschiktheid van werknemster te laten vaststellen. Met name gelet op het feit dat de Bedrijfsadviseur – kennelijk – twijfels had bij de ziekmelding, had dit toch alleszins op haar weg gelegen. Een en ander geeft, zoals ter zitting ook is erkend door de Bedrijfsadviseur, blijk van weinig kennis van het arbeidsrecht ('wij hebben geen personeelsadviseur in dienst'). Wat daar ook verder van zij, dat zij dit heeft nagelaten, komt voor haar risico. De brief van 2 mei 2018 van de Bedrijfsadviseur is aan te merken als een onverwijlde opzegging. De opgegeven grond (werkweigering) kan echter een dergelijk zware sanctie niet rechtvaardigen gezien de – door de Bedrijfsadviseur bewust ongecontroleerd gelaten – ziekmelding van werknemster. Voor conflicten over vragen ten aanzien van door ziekte veroorzaakte arbeidsongeschiktheid kent de wet immers speciale voorzieningen en procedures die de Bedrijfsadviseur ten enenmale niet hanteerde. De opzegging zal dus worden vernietigd. De verzochte toelating tot het werk zal worden afgewezen nu daar geen belang meer bij bestaat aangezien de arbeidsovereenkomst inmiddels door het verstrijken van de overeengekomen termijn is geëindigd per 1 augustus 2018. De vordering tot betaling van het loon inclusief emolumenten (waaronder de vakantiebijslag) vanaf 1 april 2018 tot 1 augustus 2018 zal worden toegewezen, inclusief wettelijke verhoging en wettelijke rente tot aan de dag van voldoening.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:8302

Zaaknummer: 7030928 AZ VERZ 18-63

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: H. Kayhan

Wetsartikelen: 7:625 BW