

RECHTSPRAAK

Zieke werknemer die tot twee keer toe niet op een mediationgesprek verschijnt, geeft geen gevolg aan redelijke voorschriften als bedoeld in artikel 7:660a BW en handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding (e-grond) zonder toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 16 december 2016 bij Noteborn B.V. in dienst getreden in de functie van productiemedewerker. Nadat werknemer door zijn leidinggevende is aangesproken op een aantal incidenten (waaronder het onnodig stopzetten van de inpakmachine, het ongeoorloofd afwezig zijn van de werkplek en het feit dat een collega zich bedreigd voelde door werknemer) heeft werknemer zich op 31 januari 2020 ziek gemeld. Op 6 februari 2020 heeft werknemer gesproken met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft daarop geadviseerd om een time-out van een week te nemen. Voorts heeft hij mediation geadviseerd. Werknemer is door Noteborn uitgenodigd voor een mediationgesprek op 14 februari 2020, maar is niet verschenen. Hij was ook niet telefonisch bereikbaar. Op een tweede afspraak van 20 februari 2020 is werknemer ook niet op komen dagen. Werknemer heeft vervolgens laten weten alleen contact te willen met de bedrijfsarts. Noteborn heeft bij brief van 21 februari 2020 aan werknemer medegedeeld dat de betaling van het loon vanaf 20 februari 2020 wordt opgeschort. Op 12 maart 2020 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om de time-out periode te verlengen en om via de arbodienst een mediator in te schakelen. Noteborn verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op de e-grond, zonder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

Vast staat dat werknemer na zijn ziekmelding niet of nauwelijks bereikbaar was voor Noteborn na de door de bedrijfsarts geadviseerde time-out van een week. Het stond Noteborn vrij om met werknemer een afspraak te maken om na die time-out in gesprek te gaan. Het getuigt zelfs van goed werkgeverschap dat Noteborn dit gesprek heeft willen aangaan in het bijzijn van een mediator. Vast staat dat werknemer vervolgens dit mediationtraject heeft gefrustreerd door zonder zich af te melden tot tweemaal toe niet te verschijnen voor een mediationgesprek. Het toen door hem ingenomen standpunt dat hij alleen contact wilde met de bedrijfsarts omdat hij ziek was, valt niet te volgen. Het was immers juist geadviseerd door de bedrijfsarts dat werknemer met Noteborn in gesprek zou gaan na de geadviseerde time-out. Doordat werknemer tot tweemaal toe niet is verschenen, heeft hij geen gevolg gegeven aan door Noteborn gegeven redelijke voorschriften als bedoeld in artikel 7:660a BW. Met

Noteborn is de kantonrechter van oordeel dat dit nalaten van werknemer als ernstig verwijtbaar dient te worden beschouwd. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. De einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt op grond van 7:671b lid 9 BW vastgesteld op heden. Verder wordt bepaald dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:5199

Zaaknummer: 8415087 AZ VERZ 20-35

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: C. Litt

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW