

RECHTSPRAAK

Tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte niet verschijnen op werk levert geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Toekenning vergoeding wegens onregelmatige opzegging, billijke vergoeding en transitievergoeding. |*Feiten*

Sinds 1 mei 2021 is werknemster in dienst bij werkgever op basis van een contract voor bepaalde tijd tot en met 30 april 2022. Op 2 september 2021 heeft werknemster zich ziek gemeld. Op 4 september 2021 heeft werknemster aan werkgever geappt dat zij in grote problemen zit, waarop werkgever heeft gevraagd of werknemster op 5 september 2021 komt werken. Op en na 4 september 2021 is werknemster niet op het werk verschenen, terwijl zij wel was ingeroosterd. Bij e-mail van 8 september 2021 heeft werknemster aan werkgever laten weten dat zij niet in staat is om te komen werken. Bij brief van 8 september 2021 is werknemster op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Verder verzoekt zij een gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding en een transitievergoeding. Werkgever verweert zich tegen het verzoek.

Oordeel

Het gaat om de vraag of het door werkgever gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werkgever heeft in de brief van 8 september 2021 werkweigering als dringende reden aan het ontslag ten grondslag gelegd. Het gaat onder meer om het niet op het werk verschijnen op 4 september 2021. Werkgever betwist in dit verband dat sprake was van een ziekmelding op 4 september 2021. Volgens werkgever heeft werknemster slechts doorgegeven dat zij die dag niet zou komen werken, terwijl zij wel was ingeroosterd. De kantonrechter stelt vast dat werkgever op deze mededeling heeft gereageerd met de vraag of werknemster op 5 september 2021 zou komen werken. Daarmee heeft werkgever naar het oordeel van de kantonrechter ingestemd met de afwezigheid van werknemster op 4 september 2021. Werknemer was die dag dus geoorloofd afwezig. Van werkweigering was daarom op 4 september 2021 geen sprake, althans daarvan is onvoldoende gebleken. De werkweigering bestaat volgens werkgever ook uit het niet op het werk verschijnen op 5 en 6 september 2021. In dit verband is het volgende van belang. Een vriend van werknemster heeft, op haar verzoek, op 6 september 2021 in verband met haar situatie telefonisch gesproken met werkgever en aangegeven dat werknemster ziek is. Verder is ter zitting gebleken dat werknemster samen met een ambulante begeleider op 8 september 2021 heeft gesproken met

de echtgenote van werkgever. Niet is weersproken dat in dat gesprek is meegedeeld dat werkneemster vanwege ziekte voorlopig niet kan komen en dat daarop door de echtgenote van werkgever is gezegd dat de arbodienst zal worden ingeschakeld. Werkneemster heeft ter zitting aangegeven dat het gesprek heeft plaatsgevonden voordat zij de ontslagbrief ontving. Werkgever betwist dit, maar weet niet wanneer de ontslagbrief is gestuurd, terwijl werkneemster aangeeft dat zij de brief pas op 9 september 2021 per e-mail heeft ontvangen. Dit laatste heeft werkgever niet gemotiveerd weersproken, terwijl dit wel op zijn weg had gelegen. Op grond van het voorgaande stelt de kantonrechter vast dat werkneemster zich na 4 september 2021 – en voor het ontslag op staande voet – ziek heeft gemeld. Vanwege de ziekmelding is het aan werkgever om de bedrijfsarts in te schakelen. Het is niet aan een werkgever om te oordelen over de arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Vast staat dat werkgever de bedrijfsarts niet heeft ingeschakeld, zodat zijn standpunt dat er geen sprake is van ziekte nergens op is gebaseerd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan dan ook niet worden vastgesteld dat op of na 4 september 2021 sprake is van werkweigering door werkneemster. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is daarom in strijd met artikel 7:677 lid 1 BW. Werkneemster heeft berust in de opzegging. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst op 8 september 2021 is geëindigd. De verzoeken van werkneemster om een gefixeerde schadevergoeding in verband met de onregelmatige opzegging van het dienstverband, een billijke vergoeding en een transitievergoeding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:11660

Zaaknummer: 9480826 / AO VERZ 21-80 (SJ)

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.H. Prins en mr. E.F. Wolters

Wetsartikelen: 7:677 lid 4 BW en 7:681 lid 1 onder c BW