

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft de controlevoorschriften bij ziekte stelselmatig niet nageleefd. Niet is komen vast te staan dat werknemer om medische redenen niet in staat is geweest die controlevoorschriften na te leven. Ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2021 bij de Gemeente Zaanstad in dienst getreden voor de duur van een jaar. Op 27 april 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 4 juni 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkhervatting op dat moment niet mogelijk was. Op de telefonische vervolgspraak bij de bedrijfsarts op 28 juni 2021 was werknemer niet bereikbaar, zonder afbericht. Met een aangetekend verzonden brief van 5 juli 2021 is werknemer door de gemeente uitgenodigd voor een gesprek over de verzuimsituatie op 7 juli 2021. Daarbij is aan werknemer meegedeeld dat de salarisbetaling gestaakt kan worden indien hij op 7 juli 2021 niet verschijnt. Werknemer is niet verschenen en heeft geen contact opgenomen met de gemeente. In een aangetekend en per e-mail verzonden brief van 13 juli 2021 heeft de gemeente aan werknemer meegedeeld dat de betaling van zijn salaris wordt opgeschort met ingang van 7 juli 2021, totdat hij zijn zich weer houdt aan de verplichtingen uit de verzuimspelregels. Werknemer is uitgenodigd voor een gesprek, maar is niet verschenen en heeft geen contact opgenomen met de gemeente. Op 5 augustus 2021 is de leidinggevende van werknemer naar zijn woning gegaan, waar werknemer niet werd aangetroffen. Per brief van 27 augustus 2021 heeft de gemeente aan werknemer meegedeeld van plan te zijn doorbetaling van het salaris stop te zetten als hij niet uiterlijk 1 september 2021 contact opneemt. Werknemer heeft geen contact opgenomen. De gemeente heeft loonbetaling gestaakt. Op 10 augustus 2021 heeft de gemeente een deskundigenoordeel gevraagd bij het UWV. Het UWV heeft geen contact kunnen krijgen met werknemer en daarom heeft het UWV geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van werknemer niet beoordeeld kunnen worden. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Werknemer heeft per brief aan de kantonrechter meegedeeld dat hij niet op de zitting aanwezig zal zijn en instemt met ontbinding. Ter toelichting heeft werknemer aangevoerd dat hij de afgelopen maanden zwaar depressief was, en dat dit tot zijn nalaten heeft geleid.

Oordeel

Omdat vaststaat dat werknemer de controlevoorschriften bij ziekte stelselmatig niet heeft nageleefd, en niet is komen vast te staan dat werknemer om medische redenen niet in staat is geweest die controlevoorschriften na te leven, kan de kantonrechter niet anders dan

vaststellen dat sprake is van verwijtbaar handelen en/of nalaten van werknemer, zodanig dat van de gemeente redelijkerwijs niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het opzegverbod wegens ziekte is niet van toepassing indien de werknemer de re-integratieverplichtingen niet nakomt zonder deugdelijke grond, en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van de re-integratieverplichtingen, of om die reden de loonbetaling heeft gestaakt (art. 7:670a lid 1 BW). Deze situatie doet zich hier voor, zodat het opzegverbod niet in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Herplaatsing ligt niet in de rede, omdat sprake is van verwijtbaar gedrag (art. 7:669 lid 1 BW). Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Er is bovendien sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat werknemer geen aanspraak maakt op een transitievergoeding en er geen rekening wordt gehouden met de opzegtermijn.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:12178

Zaaknummer: 9500973 \ AO VERZ 21-47

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: J.P. Dikker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670a BW en 7:673 BW