

## RECHTSPRAAK

***Stelselmatig en langdurig weigeren de bedongen arbeid te verrichten leidt tot rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Kantonrechter trekt voor de onverwijldheidseis een parallel met de bedenkttermijn van artikel 7:670b lid 2 BW.****Feiten*

Werknemer is op 15 juli 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van bouwvakhelper functiegroep B op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Feitelijk was werknemer werkzaam in de functie van metselaar. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is opgenomen dat werknemers bij ziekte zich voor 07.45 uur moeten ziek melden bij de directeur. Voor augustus 2021 kwam het met regelmaat voor dat werknemer niet op het werk verscheen, zonder zich daartoe af te melden. Werknemer heeft meerdere keren aangegeven dat hij kwam werken, maar verscheen vervolgens niet. Op 4 oktober 2021 heeft de directeur aan werknemer laten weten dat hij werknemer ziek meldt. Werknemer heeft niet op brieven en telefoontjes van de arbodienst gereageerd. Werkgeefster schortte de loondoorbetaling van werknemer op. De pogingen van werkgeefster om werknemer te laten verschijnen op het werk waren tevergeefs. Al die tijd is werknemer niet op het werk verschenen. Werkgeefster heeft als allerlaatste poging werknemer de mogelijkheid gegeven om op 22 november 2021 op het werk te verschijnen. Op 8 december 2021 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven en is geen sprake van een dringende reden. Werknemer stelt dat hij arbeidsongeschikt was en zich medio augustus 2021 heeft ziek gemeld. Werkgeefster had de loonopschorting kunnen handhaven en de arbeidsovereenkomst op een regelmatige manier kunnen beëindigen. Volgens werkgeefster is het ontslag onverwijld gegeven. Op 6 december 2021 is geconstateerd dat werknemer weer niet verscheen op het werk, op 7 december 2021 is een ontslagbrief opgesteld en deze is op 8 december 2021 verzonden.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter is de tijd tussen 6 december 2021 en het moment van verzending van de brief op 8 december 2021 en dat datum van ontvangst van 9 december 2021 niet dusdanig lang dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. De tijd die is verstreken sinds 22 november 2021 is gelet op de onverwijldheidseis lang te noemen. De kantonrechter trekt een parallel tussen de bedenkttermijn van veertien dagen in artikel 7:670b

lid 2 BW. Werkgeefster heeft werknemer gedurende veertien dagen de mogelijkheid geboden om op het werk te verschijnen. De weigering de bedongen arbeid te verrichten kan een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet. Dat werknemer zich medio augustus 2021 heeft ziek gemeld volgt nergens uit. Ook is geen sprake van een tot 22 november 2021 doorlopende periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Het is aan werknemer te bewijzen dat hij arbeidsongeschikt is vanwege ziekte. Werknemer heeft geen enkel medisch stuk in het geding gebracht. Op 7 november 2021 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Door het stelselmatig en langdurig weigeren de bedongen arbeid te verrichten is sprake van een dringende reden. Het ontslag op staande voet houdt stand. Daarmee is de arbeidsovereenkomst op 9 december 2021 ten einde gekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer waardoor werkgeefster geen transitievergoeding verschuldigd is.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 11-04-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2022:6537

**Zaaknummer:** 9681956 AZ 22-11

**Rechters:** R.H.J. Otto

**Advocaten:** K.J.C. van Bekkum en R.A.M. Golsteijn

**Wetsartikelen:** 7:670 lid 2 BW en 7:678 BW