

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van zieke werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer komt re-integratieverplichtingen niet na. Opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing.*Feiten*

Werknemer is op 27 september 2001 in dienst van de Stichting Evean Zorg getreden. Op 21 januari 2022 is werknemer door zijn teammanager ziek gemeld, omdat het zichtbaar niet goed met hem ging. Op 31 januari 2022 is werknemer bij de bedrijfsarts geweest, die heeft vastgesteld dat er op dat moment geen mogelijkheden tot werk waren maar dat partijen wel contact moesten houden met elkaar. Partijen hebben met elkaar afgesproken dat werknemer iedere vrijdag zou bellen met zijn teammanager. Dat heeft werknemer slechts één keer gedaan. Werknemer is niet verschenen op de afspraak met de bedrijfsarts op 28 februari 2022, waarvoor hij per brief, e-mail en WhatsApp was opgeroepen. Bij brief van 28 februari 2022 heeft Evean Zorg werknemer gewezen op zijn verplichtingen, hem een waarschuwing gegeven en uitgenodigd voor een gesprek met de teammanager en adviseur inzetbaarheid op 3 maart 2022. Werknemer is opnieuw niet verschenen en was telefonisch niet bereikbaar. Per brief van 4 maart 2022 heeft Evean Zorg aan werknemer bericht dat zijn loon werd opgeschort en hem uitgenodigd voor een gesprek op 8 maart 2022. Ook op die uitnodiging is werknemer niet ingegaan. Evean Zorg heeft meerdere keren tevergeefs geprobeerd contact te zoeken met werknemer. Ook is zijn teammanager op 7 april 2022 bij werknemer thuis langsgegaan, waar zij geen reactie kreeg. Bij brief van 13 mei 2022 heeft Evean Zorg werknemer medegedeeld dat zijn loon werd stopgezet per die datum. Op 9 juni 2022 heeft werknemer per WhatsApp-bericht aan zijn teammanager laten weten dat hij tijd nodig had en er daarom een half jaar uit wilde. Evean Zorg heeft op 5 juli 2022 bij het UWV een deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van werknemer aangevraagd. Het UWV heeft op 23 augustus 2022 bericht dat het ook geen contact kreeg met werknemer en daarom geen deskundigenoordeel kon afgeven. Evean Zorg verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen. Werknemer houdt zich herhaaldelijk en structureel niet aan zijn controleverplichtingen in het kader van ziekte en/of re-integratieverplichtingen, zonder deugdelijke grond en ondanks diverse aanmaningen en loonmaatregelen. Het opzegverbod is volgens Evean Zorg niet van toepassing omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van werknemer maar met het gedrag van werknemer. Werknemer heeft ter zitting erkend dat de verhoudingen zijn verstoord en heeft desgevraagd verklaard dat hij niet anders kan dan zich neerleggen bij het ontslag.

Oordeel

Evean Zorg is ontvankelijk in haar verzoek en er geldt geen opzegverbod. Zij heeft werknemer gewaarschuwd, het loon gestaakt en een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd.

Werknemer heeft toegelicht dat hij niet goed in zijn vel zat, is weggelopen voor zijn verantwoordelijkheden en daarom zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Ook na de zitting van 22 november 2022 is werknemer, zoals afgesproken, opnieuw opgeroepen voord de bedrijfsarts. Hij is niet verschenen op deze afspraak. Werknemer heeft gezien het voorgaande ernstig verwijtbaar gehandeld door herhaaldelijk structureel en zelfs nadat hem op de zitting van 22 november 2022 het belang ervan is uitgelegd niet te voldoen aan zijn verplichtingen in het kader van zijn re-integratie. Dat werknemer een lang dienstverband bij Evean Zorg heeft en daarin goed heeft gefunctioneerd, maakt dat niet anders. Er is dan ook een redelijke grond om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Aan werknemer wordt geen transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:1775

Zaaknummer: 10090758

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: mr. M.H. Hoving

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670a BW en 7:671b lid 5 BW