

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar (en schendt re-integratieverplichtingen) door na zijn ziekmelding niets meer van zich te laten horen. Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond).*Feiten*

Werknemer is sinds 6 maart 2023 in dienst van Buhlmann Netherlands B.V. (hierna: Buhlmann). Eind april 2023 meldt werknemer zich ziek. Buhlmann probeert na de ziekmelding contact met werknemer te krijgen, maar dat lukt niet. Buhlmann geeft werknemer daarom per brief van 25 mei 2023 een officiële waarschuwing om de verzuimregels na te komen en roept hem op om zich uiterlijk op 31 mei 2023 op het werk te melden. Werknemer meldt zich niet en Buhlmann geeft hem per brief van 31 mei 2023 een tweede officiële waarschuwing. In deze brief roept Buhlmann werknemer op om zich uiterlijk op 5 juni 2023 op het werk te melden, bij gebreke waarvan Buhlmann een derde en laatste waarschuwing zal geven en het loon met onmiddellijke ingang zal opschorten. Ook op 5 juni 2023 verschijnt werknemer niet op het werk, waarna Buhlmann hem per brief van die datum bericht dat zij per direct het loon opschort. Werknemer is vervolgens opgeroepen voor het spreekuur van de arbo-arts op 9 juni 2023, maar ook daar verschijnt hij niet. Buhlmann vraagt dan op 11 juli 2023 een deskundigenoordeel bij het UWV aan. Het UWV komt in zijn rapport van 26 juli 2023 tot het oordeel dat de re-integratie-inspanningen van werknemer niet voldoende zijn. Buhlmann verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond. Werknemer is, hoewel behoorlijk opgeroepen, niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Om die reden wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van verwijtbaar handelen en/of nalaten. De kantonrechter houdt bij de ontbindingsdatum geen rekening met de opzegtermijn, omdat werknemer zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen jegens Buhlmann. Werknemer was immers tijdens zijn ziekte steeds niet bereikbaar en heeft de controlevoorschriften niet nageleefd, ook niet na toepassing van een loonsanctie. Er zijn geen aanwijzingen dat hier een gegronde reden voor was. Ook in deze procedure is werknemer niet verschenen en heeft hij geen redenen voor zijn nalaten aangevoerd. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden met ingang van de volgende dag (11 november 2023).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:10337

Zaaknummer: 10642595 HA VERZ 23-54

Rechters: P. Joele

Advocaten: M.J. van Buren

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