

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werkgever moet niet aandringen op bezoek aan kantoor door zieke werknemer.*Feiten*

Werkneemster is op 15 oktober 2020 bij SushiPoint Capelle a/d IJssel B.V. (hierna: Sushipoint) in dienst getreden in de functie van assistent-sushichef. Werkneemster heeft zich op 17 mei 2023 arbeidsongeschikt gemeld. De bedrijfsarts heeft in zijn probleemanalyse van 12 juni 2023 opgenomen dat de uit de ziekte voortvloeiende beperkingen dusdanig zijn dat er onvoldoende mogelijkheden zijn om werkneemster arbeidsgeschikt te achten voor de eigen of voor andere arbeid. Als aanvulling heeft de bedrijfsarts vermeld dat sprake is van aan het werk gebonden problematiek waarvoor op termijn, zodra werkneemster voldoende belastbaar is, mediation nodig zal zijn. SushiPoint heeft werkneemster uitgenodigd dan wel opgeroepen te verschijnen voor gesprekken op het hoofdkantoor van SushiPoint. Werkneemster heeft hieraan geen gehoor gegeven. SushiPoint heeft met ingang van 29 juni 2023 de loonbetaling opgeschort totdat werkneemster gehoor zou geven aan de opdrachten van SushiPoint. Werkneemster heeft op 30 juni 2023 een deskundigenoordeel verzocht ten aanzien van de vraag of SushiPoint voldoende doet om haar weer aan het werk te helpen. Het UWV heeft op 19 juli 2023 geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van SushiPoint niet voldoende zijn. SushiPoint heeft werkneemster vervolgens uitgenodigd, dan wel opgeroepen voor een gesprek op de vestiging Capelle aan den IJssel. Werkneemster heeft daaraan geen gehoor gegeven. Op 21 juli 2023 heeft SushiPoint werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt onder meer de vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De uitnodigingen dan wel oproepingen van SushiPoint voor een gesprek met werkneemster acht de kantonrechter niet redelijk. Het (eerste en enige) advies van de bedrijfsarts van 12 juni 2023, waarin is opgenomen dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is te achten en dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn, dient als uitgangspunt te worden genomen. Alleen een bedrijfsarts kan als deskundige op dit gebied bepalen of een zieke werknemer (tijdelijk) arbeidsongeschikt is en kan beoordelen in hoeverre een zieke werknemer weer tot het verrichten van arbeid in staat is. SushiPoint mag dit als werkgeefster niet zelf beoordelen. Werkneemster was vanaf 17 mei 2023 ziek, zonder enig uitzicht op re-integratie, en zij hoeft als zieke werkneemster zonder een daartoe strekkend advies van de bedrijfsarts niet op haar werk te verschijnen, of de redenen voor haar afwezigheid te onderbouwen. SushiPoint is desondanks druk blijven uitoefenen op werkneemster om te verschijnen voor een gesprek, inclusief opschorting van het loon. SushiPoint heeft bovendien niet onderbouwd waarom een

dergelijk gesprek in persoon plaats diende te vinden in Loosdrecht, terwijl werkneemster woonachtig is in Rotterdam en werkzaam is in Capelle aan den IJssel. Het standpunt van SushiPoint dat de bedrijfsarts telefonisch aan haar zou hebben medegedeeld dat er voor werkneemster geen reisbeperkingen waren is uit niets gebleken. Hoewel SushiPoint werkneemster uiteindelijk tegemoet heeft willen komen door het gesprek te laten plaatsvinden in Capelle aan den IJssel, heeft zij pas op 6 juli 2023 laten weten dat zij met werkneemster in gesprek wilde gaan over een plan van aanpak. Ook in dit geval valt niet in te zien waarom een dergelijk gesprek niet kon worden gevoerd via de telefoon of via een vorm van beeldbellen. Dat werkneemster na 13 juli 2023 uiteindelijk niet meer heeft gereageerd op het verzoek van SushiPoint een alternatieve datum in verband met de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon voor te stellen is een wat ongelukkige handelwijze, maar ook daarbij valt niet in te zien hoe werkneemster op dit punt een ernstig verwijt kan worden gemaakt. De enkele weigering van een werknemer om de door de werkgever vastgestelde redelijke voorschriften omtrent controle bij ziekteverzuim na te leven als bedoeld in artikel 7:629 lid 6 BW levert volgens vaste rechtspraak in beginsel geen dringende reden op. Dat niet-naleving van de bedoelde voorschriften gepaard is gegaan met andere feiten en omstandigheden die wél het oordeel rechtvaardigen dat een zodanige dringende reden aanwezig is, is ook niet aan de orde. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12192

Zaaknummer: 10711565 VZ VERZ 23-9008

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: J.W. Dijke, W.H.J. Luijter en mr. C. Roeland

Wetsartikelen: