

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet zieke werknemer houdt stand. Ondanks herhaalde redelijke verzoeken van werkgever en opschorting/stopzetten van loon, is het niet gelukt in contact te komen met werknemer. Vixia/Gerrits.*Feiten*

Werknemer is op 3 oktober 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van schoonmaker. Hij werkte laatstelijk 30 uren per week in de functie van kwaliteitsmanager. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing. Op 4 mei 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 25 mei 2023 geoordeeld dat werknemer tijdelijk niet geschikt is voor eigen of aangepast werk door een medische aandoening. Een en ander is werkgerelateerd. Werkgeefster heeft vervolgens meermaals pogingen gedaan een afspraak te maken met werknemer. Werknemer is hierop niet ingegaan, ook niet na het stopzetten van zijn loon. Werknemer is bij brief van 6 december 2023 op staande voet ontslagen. Werkgeefster legt aan het ontslag ten grondslag dat werknemer nergens op reageert, niet op afspraken komt en niets van zich laat horen (al dan niet via zijn advocaat). Ook is werknemer niet verschenen nadat hem daartoe een allerlaatste kans werd gegeven en waarbij uitdrukkelijk is gemeld dat wanneer werknemer wederom niet komt opdagen, ontslag op staande voet zal volgen. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van achterstallig salaris, een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat tussen partijen geen gesprek heeft plaatsgevonden na de ziekmelding op 4 mei 2023 en voor het ontslag op staande voet op 6 december 2023. Voorts is vast komen te staan dat werkgeefster, in de lijn van de adviezen van de bedrijfsarts, vele pogingen heeft gedaan om een afspraak te maken met werknemer. Werknemer is niet ingegaan op de verzoeken van werkgeefster. Niet is gebleken dat hij daarvoor een goede – rechtens relevante – reden had. Door niet in te gaan op de herhaalde en redelijke verzoeken van werkgeefster om met elkaar in gesprek te gaan, of op zijn minst koffie te komen drinken, en ook overigens vaak nergens op te reageren, heeft werknemer zijn verplichtingen bij ziekte (en re-integratie) geschonden. Een werkgever heeft voor dergelijke gevallen op grond van artikel 7:629 lid 3 en lid 6 BW de mogelijkheid om de loonbetaling te staken of op te schorten. Van die mogelijkheid heeft werkgeefster meerdere keren gebruikgemaakt. Onder verwijzing naar vaste rechtspraak (*Vixia/Gerrits*) oordeelt de

kantonrechter dat er in dit geval een opeenstapeling van omstandigheden is waardoor werkgeefster een verdergaande maatregel (dan een loonsanctie) moest nemen. Werknemer is ondanks herhaalde – en redelijke – verzoeken niet op komen dagen, ook niet naar aanleiding van de loonsancties. Werkgeefster kreeg geen rechtstreeks contact met werknemer. In de periode tussen 27 augustus 2023 en 6 december 2023 kwam er zelfs geen enkele reactie van werknemer, en in de periode tussen 6 oktober 2023 en 6 december 2023 ook niet van zijn advocaat, zo heeft werkgeefster onweersproken aangevoerd. Werknemer heeft niets gedaan om de ontstane impasse te doorbreken terwijl dat, gelet op alle pogingen van werkgeefster, wel op zijn weg lag. Werknemer was bovendien een gewaarschuwd mens. Werkgeefster heeft eind november 2023/begin december 2023 ondubbelzinnig te kennen gegeven dat werknemer een laatste kans werd geboden om de kwestie te bespreken. Werknemer wist en kon er – gelet op de meerdere waarschuwingen – redelijkerwijs van uitgaan dat het opnieuw niets van zich laten horen consequenties zou hebben, waarbij ook expliciet ontslag op staande voet is genoemd. De kantonrechter oordeelt dan ook dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het ontslag is rechtsgeldig gegeven. Het handelen van werknemer is tevens ernstig verwijtbaar. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2426

Zaaknummer: 10924914 \ UE VERZ 24-34

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: A.D.J. van Ruyven, L.D.N. Mordaunt en A.F. Bungener

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW