

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen of nalaten werkneemster. Schending re-integratieverplichtingen. Geen contact met werkneemster mogelijk. Ook verschijnt zij niet op de zitting.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 19 oktober 2020 bij werkgeefster in dienst. Op 19 maart 2023 is de arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De functie van werkneemster is medewerkster algemeen schoonmaakonderhoud I met een salaris van € 545,44 bruto per maand op basis van een 10-urige werkweek, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werkneemster was tot en met 12 september 2023 met bevallingsverlof. Partijen hebben daarna afgesproken dat werkneemster vakantie zou opnemen en dat haar eerste werkdag 30 oktober 2023 zou zijn. Op 30 oktober 2023 heeft zij zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft per 2 januari 2024 de loondoorbetaling gestaakt, omdat werkneemster de verzuimvoorschriften niet nakwam. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de h-grond.

Oordeel

Werkneemster was niet aanwezig op de zitting en heeft ook geen schriftelijk verweer gevoerd. De kantonrechter plant geen nieuwe zitting, omdat voldoende is gebleken dat werkneemster van de zitting op de hoogte moet zijn geweest. Werkneemster heeft haar re-integratieverplichtingen geschonden door op geen enkele brief hierover te reageren en door hierover geen contact mogelijk te maken. Het lukt werkgeefster en de bedrijfsarts niet om werkneemster telefonisch te bereiken. Ook op telefonische gesprekken van de bedrijfsarts is zij niet verschenen. Daarnaast heeft zij ook niet gereageerd op de brief van werkgeefster van 2 januari 2024, waarin de loonstop bekend wordt gemaakt en waarin haar wordt gevraagd om voor 9 januari 2024 contact op te nemen met de bedrijfsarts of werkgeefster. Hierdoor komt werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet na en handelt zij verwijtbaar ten opzichte van werkgeefster. In deze situatie kan naar het oordeel van de kantonrechter niet van werkgeefster worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Er geldt weliswaar een opzegverbod nu werkneemster ziek is, maar zij verliest deze opzegbescherming omdat zij haar medewerking aan re-integratie weigert en werkgeefster de betaling van het loon heeft gestaakt. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 juni 2024. Daarbij is rekening gehouden met de opzegtermijn en de duur van deze procedure. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar stelling dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De lat voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten ligt hoog en die hoge lat is hier niet gehaald. Werkneemster heeft recht op

een transitievergoeding omdat aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Werkneemster wordt wel veroordeeld tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4117

Zaaknummer: 10928080 \ HA VERZ 24-10

Advocaten: G.M. Roze en W.P.M. Jurgens

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670a BW; 7:671b BW; 7:673 BW