

beschikking

RECHTBANK OVERIJSEL

Team kanton en handelsrecht Zittingsplaats Enschede

Zaaknummer : 5984341 \ EJ VERZ 17-167

Beschikking van de kantonrechter van 4 juli 2017

in de zaak van

de besloten vennootschap **APOLLO VREDESTEIN B.V.**,
gevestigd en kantoorhoudende te Enschede,
verzoekende partij,
hierna te noemen Vredestein,
gemachtigde: mr. F.H.A. ter Hunne,
advocaat te Amsterdam,

tegen

[verweerder],
wonende te _____,
verwerende partij,
hierna te noemen: [verweerder],
verschenen in persoon.



1. De procedure

1.1. Vredestein heeft een verzoek ingediend strekkende tot ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst.

1.2. Op 29 juni 2017 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Vredestein is ter zitting verschenen bij mevrouw M. F, HR-manager, hierna ook te noemen: F, bijgestaan door mr. Ter Huurne. [verweerder] is in persoon verschenen. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van hetgeen partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht.

1.3. Beschikking is bepaald op heden.

2. De feiten

2.1. [verweerder], geboren 30 november 1977, is op 6 november 2000 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Vredestein. De laatste functie die [verweerder] vervulde, is die van Operator, met een salaris van € 2.608,43 per maand, exclusief 25% ploegentoeslag, 8% vakantietoeslag en overige emolumenten.

2.2. Op de arbeidsovereenkomst van [verweerder] is de CAO Apollo Vredestein van toepassing. Daarnaast is het protocol Ziekteverzuim van toepassing. Hierin staat onder meer:

‘Regelmatig contact’

Zowel werknemer als werkgever zijn gebaat bij een spoedig herstel. Daarom is regelmatig contact erg belangrijk. Wij rekenen erop dat je hierin zelf een actieve rol speelt; houd je leidinggevende dan ook op de hoogte van je situatie en maak heldere afspraken.

2.3. [verweerder] heeft zich op 5 december 2016 ziekgemeld bij Vredestein.

2.4. [verweerder] is op 8 december 2016 schriftelijk uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts op 12 december 2016. De uitnodiging luidt als volgt, voor zover hier van belang:

[...] Hierbij nodigen wij u uit voor een spreekuur afspraak met de heer F. K, bedrijfsarts, en wel op maandag 12 december 2016 om 13.30 uur. [...]

2.5. [verweerder] is op het spreekuur met de bedrijfsarts verschenen. De bedrijfsarts heeft onder meer het navolgende geadviseerd:

Ik sprak met betrokkene af dat hij enkele uren kan gaan oppakken in een aangepaste taak rekening houdend met de vastgestelde beperkingen. Als goed gaat na 2 weken met een uur opbouwen.

2.6. Vredestein heeft vanaf 13 december 2016 tevergeefs herhaaldelijk geprobeerd contact te krijgen met [verweerder].

2.7. Bij brief van 2 januari 2017 wordt [verweerder] schriftelijk uitgenodigd voor een afspraak bij de bedrijfsarts. De uitnodiging luidt als volgt, voor zover hier van belang:

[...] Hierbij nodigen wij u uit voor een afspraak met mevrouw M. K, bedrijfsarts, en wel op 16 januari a.s. om 13:00 uur.

2.8. Op 9 januari 2017 schrijft Freriksen aan [verweerder] het navolgende, voor zover hier van belang:

[...] Wij constateren dat u zich vanaf 18 december 2016 niet houdt aan de geldende en bij u bekende afspraken random ziekte en re-integratie. Ondanks de mogelijkheden tot re-integratie welke zijn vastgesteld door de bedrijfsarts bent u niet in contact getreden met uw leidinggevende om te praten over werkhervatting en bent u niet beschikbaar voor hem. U houdt zich hiermee niet aan de binnen Apollo Vredestein B. V. geldende regels en protocollen. [...]

Wij verwachten dat u per ommegaande contact legt met uw leidinggevende [...]

Wanneer u geen gehoor geeft aan dit verzoek zullen wij overgaan tot het opschorten van uw loon wegens niet meewerken aan de reïntegratie. [...]

2.9. [verweerder] is op 16 december 2016 op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen. De bedrijfsarts heeft onder meer het navolgende vastgesteld:

Inzetbaarheid:

Betrokkene is per 17 januari 2017 8 uren per dag inzetbaar voor werkzaamheden die rekening houden met de beperkingen van betrokkene. In goed overleg met de leidinggevende kan de invulling van de werkzaamheden worden bepaald. [...]

Prognose 100% inzetbaarheid:

De verwachting is dat over 4-6 weken de beperkingen in die mate zijn verminderd dat betrokken 100% inzetbaar zal zijn voor het eigen werk.

2.10. Vredestein heeft [verweerder] na zijn bezoek aan de bedrijfsarts tevergeefs geprobeerd te bereiken om afspraken te maken.

2.11. Op 25 januari 2017 schrijft F namens Vredestein aan [verweerder] het navolgende, voor zover hier van belang:

[...] Omdat uw leidinggevende en de arbodienst u telefonisch niet kunnen bereiken en u niet in contact treedt, moeten wij vaststellen dat u niet meewerkt aan re- integratie. Tevens heeft u niet gereageerd op ons verzoek om contact met ons te zoeken. [...] U voldoet hiermee niet aan uw re-integratieverplichtingen en de binnen Apollo Vredestein B. V. geldende regels en protocollen. [...] Wij hebben besloten met [ktr.: ingang van] 23 januari 2017 uw loon stop te zetten. Wij wijzen u er nadrukkelijk op dat u zich niet houdt aan de re- integratieverplichtingen en geven u aan dat wij verdere maatregelen zullen nemen wanneer u niet verschijnt op woensdag 1 februari 2017 bij uw leidinggevende [X]. [...]

2.12. Op 26 januari 2017 heeft Vredestein bij het UWV een deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van [verweerder] aangevraagd.

2.13. Op 27 februari 2017 schrijft F namens Vredestein aan [verweerder] het navolgende. Voor zover hier van belang:

[...] Ondanks de loonsanctie vanaf 23 januari jl bent u niet tot gesprek en re-integratie overgegaan. Dit is voor ons onacceptabel. Indien wij niet uiterlijk donderdag 2 maart 2017 van u vernemen, zullen wij de mogelijkheden gaan onderzoeken om uw dienstverband te beëindigen. [...]

2.14. Uit de rapportage van de arbeidsdeskundige van het UWV d.d. 21 maart 2017, met betrekking tot het door Vredestein aangevraagde deskundigenoordeel, blijkt het navolgende, voor zover hier van belang:

[...]

2.3.3. Gegevens verkregen van de werknemer

Werknemer [...] verscheen op tijd op het spreekuur. [...] Werknemer gaf aan dat hij ernstige financiële problemen heeft en dat daardoor zijn telefoon en mail is afgesloten. Ook geeft hij aan dat hij inmiddels ook andere klachten heeft gekregen. Dit werd door hem niet nader toegelicht.

Antwoord op het niet reageren op brieven moet hij echter schuldig blijven, [...]

Werknemer gaf aan zich te schamen en bovendien niet in staat te zijn om naar de werkgever toe te gaan.[...]

Op mijn vraag of werknemer zich voor de hem aangegeven nieuwe klachten bv bij zijn huisarts heeft gemeld antwoordde werknemer dat dit niet het geval is geweest. Hij wist niet hoe dat te doen. [...]

Hij gaf aan in een neerwaartse spiraal te zitten die hij zelf niet kan doorbreken. Hij heeft echter geen enkel initiatief genomen om dit anderszins te doorbreken. [...]

4. Conclusie

Werknemer heeft niet voldoende gedaan om weer aan het werk te komen. [...]

3. Het verzoek

3.1. Vredestein verzoekt ingevolge artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW) de arbeidsovereenkomst met [verweerder] te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3, onderdeel e BW.

3.2. Aan dit verzoek legt Vredestein ten grondslag dat sprake is van - kort gezegd - verwijtbaar handelen van [verweerder], zodanig dat van Vredestein redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter onderbouwing daarvan verwijst

Vredestein naar de hiervoor opgenomen feiten, waaruit blijkt dat [verweerder] bij herhaling in strijd heeft gehandeld met zijn verplichtingen die voortvloeien uit zijn arbeidsovereenkomst, de instructies van Vredestein (artikel 7:660 BW), zijn re- integratieverplichtingen (artikelen 7:658a en 7:660a BW) en het goed werknemerschap (artikel 7:611 BW). Meer concreet stelt Vredestein dat, ondanks dat zij al het mogelijke heeft ondernomen om in contact met [verweerder] te komen. [verweerder] sinds 6 december 2016 onbereikbaar is. Hiermee handelt [verweerder] in strijd met het bij Vredestein geldende protocol Ziekteverzuim. Zelfs het opleggen van een loonsanctie aan [verweerder] heeft geen effect gehad. Voor Vredestein is thans de maat vol. Vredestein stelt in dat kader dat het in strijd handelen met artikel 7:660a BW verwijtbaar handelen of nalaten oplevert, zodat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden. Omdat het gedrag van [verweerder] ernstig verwijtbaar is, stelt Vredestein zich op het standpunt dat [verweerder] geen transitievergoeding toekomt.

4. Het verweer

4.1. [verweerder] 'verweert' zich tegen het verzoek. Hij erkent niet te hebben gereageerd op verzoeken van Vredestein om contact met haar op te nemen, doch heeft hiervoor geen duidelijke redenen opgegeven. [verweerder] stelt mentaal en psychisch in de war te zijn, grote financiële problemen te hebben en het liefst te willen blijven werken bij Vredestein.

5. De beoordeling

5.1. Alvorens op de stellingen van partijen in te gaan dient de kantonrechter zich ervan te vergewissen of het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst verband houdt met enig in de wet neergelegd opzegverbod.

Vaststaat dat [verweerder] ten tijde van het indienen van het verzoekschrift arbeidsongeschikt was. Voor het overige behoeft het geen betoog dat [verweerder] zijn re- integratie-verplichtingen die voortvloeien uit het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde Verzuimprotocol met voeten heeft getreden en dat zulks -in beginsel- een zodanig ernstig verwijtbaar handelen van [verweerder] oplevert, dat van Vredestein redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Vraag is echter of deze handelwijze [verweerder] kan worden verweten, althans in hoeverre deze handelwijze kan worden toegerekend aan zijn ziekte. Ter zitting heeft [verweerder] aangegeven mentaal en psychisch in de war te zijn, doch hiervan slechts zijdelings melding te hebben gemaakt bij de bedrijfsarts. De verslagen van het spreekuur bij de bedrijfsarts bieden hiervoor inderdaad aanknopingspunten. Bij de arbeidsdeskundige maakt [verweerder] melding van 'andere klachten' en de neerwaartse spiraal waarin hij is terecht gekomen, doch de arbeidsdeskundige heeft hierop niet verder doorgevraagd c.q. geanticipeerd. Wellicht had het meer voor de hand gelegen dat hij [verweerder], gelet op de nieuwe klachten, had terugverwezen naar de bedrijfsarts. Voorts valt het op dat [verweerder] wel stipt op tijd verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige en ook bij de mondelinge behandeling van het onderhavige verzoek aanwezig is. Wellicht is dit verklaarbaar dat op de uitnodigingen van de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en de rechtbank een concrete datum en tijdstip staan vermeld, daar waar Vredestein in haar brieven - overigens terecht- het initiatief bij [verweerder] legt om contact met haar op te nemen.

5.2. Alles overziende is het voor de kantonrechter, op basis van de thans beschikbare gegevens en de opstelling van [verweerder] ter mondelinge behandeling, niet mogelijk een gedegen oordeel te geven over de vraag of de handelwijze van [verweerder] wordt ingegeven door een psychische stoornis ergo of het ontbindingsverzoek al dan niet verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van [verweerder]. Mede gelet op het feit dat [verweerder] in persoon procedeert en de verstreckende gevolgen die een eventuele ontbinding

van zijn arbeidsovereenkomst met Vredestein met zich mee zal brengen, zal de kantonrechter de procedure aanhouden teneinde [verweerder] in de gelegenheid te stellen een medische verklaring c.q. bescheiden in het geding te brengen, waaruit zal moeten blijken dat hij dusdanige psychische problemen heeft dat hij niet in staat is c.q. in staat is geweest adequaat te reageren op de verzoeken van zijn werkgever om contact met haar op te nemen. Overigens is de conclusie om de procedure aan te houden mede ingegeven door het feit dat een aanhouding van de procedure, gelet op de doorgevoerde loonstop, voornamelijk voor Vredestein geen financiële gevolgen heeft.

5.3. Geheel ten overvloede geeft de kantonrechter [verweerder] in overweging zich in het verdere verloop van deze procedure bij te laten bijstaan door een advocaat.

5.4. De kantonrechter zal [verweerder] een termijn van vier weken gunnen om de hiervoor genoemde bescheiden in het geding te brengen. Een en ander betekent dat [verweerder] deze bescheiden uiterlijk 1 augustus 2017 ter griffie van deze rechtbank zal moeten hebben ingeleverd. Uiteraard krijgt Vredestein de gelegenheid om op deze bescheiden te reageren. Voor zover partijen, naar aanleiding van deze bescheiden, baat hebben met een voortzetting van de mondelinge behandeling, zullen zij dit eveneens hebben aan te geven.

5.5. Iedere verdere beslissing zal worden aangehouden.

6. De beslissing

De kantonrechter:

6.1. stelt [verweerder] in de gelegenheid een medische verklaring c.q. bescheiden in het geding te brengen, waaruit blijkt dat hij dusdanige psychische problemen heeft dat hij niet in staat is c.q. in staat is geweest adequaat te reageren op de verzoeken van zijn werkgever om contact met haar op te nemen.

6.2. stelt [verweerder] in de gelegenheid tot uiterlijk dinsdag 1 augustus 2017 de hiervoor genoemde bescheiden in het geding te brengen;

6.3. houdt iedere verdere beslissing aan.

Deze beschikking is gegeven door mr. A.M.S. Kuipers, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 4 juli 2017.

 Voor kopie conform
De griffier van de
Rechtbank Overijssel
Team kanton en handelsrecht, Enschede 

