

Casus: met de noorderzon vertrokken

Een beveiligder, werkzaam voor 20 uur per week wordt op 17 februari 2020 arbeidsongeschikt. Het advies van de bedrijfsarts is dat de beveiligder in een prikkelarme omgeving moet re-integreren. Dat betekent dus geen contact met klanten en conflicterende situaties (structuur & regelmaat). Re-integratie in zijn eigen functie als beveiligder is dus niet aan de orde. De werkgever probeert meerdere malen contact met de beveiligder te krijgen, maar helaas tevergeefs. Dat leidt ertoe dat de werkgever in oktober 2021 een loonstop toepast: de beveiligder komt namelijk herhaaldelijk niet opdagen bij afspraken met de bedrijfsarts. Ondanks deze loonstop komt de beveiligder niet in actie.

In een laatste poging met de beveiligder in contact te komen stuurt de werkgever hem een aangetekende brief, waarin onder andere het volgende wordt vermeld:

“Wij hebben meerdere malen getracht om met jou in contact te komen om jouw re-integratiewerkzaamheden te bespreken. Ook ben je twee keer niet komen opdagen bij de bedrijfsarts. Helaas hebben wij tot op heden geen reactie van jou mogen ontvangen. Op 11 oktober 2021 hebben wij jouw loon stopgezet, omdat jij zonder redelijke grond weigert passende arbeid te verrichten. Omdat je weigerachtig blijft met ons in contact te komen om tot verdere afspraken te komen zullen wij – indien wij niet uiterlijk op 14 november 2021 een reactie van jou hebben ontvangen – de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst met jou te ontbinden.”

De casemanager die deze casus behandelt, heeft het volgende advies aan de werkgever gegeven en vraagt zich af of dit juist is.

(...)

Eerste stap

bij werknemer langsgaan om te verifiëren of hij nog levend is. Dit getuigt dat je als werkgever de beste bedoelingen hebt en invulling geeft aan je zorgplicht.

Indien ja:

Tweede stap:

aangetekend schriftelijk communiceren dat je als werkgever geen andere conclusie kunt trekken dan dat werknemer geen prijs meer stelt op de continuering van de arbeidsovereenkomst.

Derde stap:

Ontbinding aanvragen bij Kantonrechter.

Vraag;

Wat zijn de basisregels van een loonstop bij een noorderzonnetje of anderszins onttrekking aan werk/beoordeling zonder contact?

(...)

Dossieropbouw bij een onbereikbare werknemer

Vanuit de juridische context is het van belang dat de werkgever voldoende inspanningen verricht om te verifiëren dat de werknemer de waarschuwingen van de werkgever ontvangt. De werkgever moet er daarom voor zorgen dat alle correspondentie op zoveel mogelijk manieren aan de werknemer verzonden wordt. Aangetekende post is daarvoor een uitstekend middel, maar volledigheidshalve kan de werkgever dezelfde brief ook per e-mail en/of Whatsapp (schermafbeelding/pdf) aan de werknemer versturen. Op die manier kan de werkgever aantonen dat hij op alle mogelijke manieren heeft getracht in contact te komen met de zieke werknemer die nergens op reageert.

Huisbezoek

Als het via de 'normale' weg niet lukt dan kan de werkgever (afhankelijk van de omstandigheden) als ultimum remedium met twee personen – of door middel van een al dan niet aangekondigd huisbezoek door de bedrijfsarts – bij de werknemer langsgaan en op die manier vaststellen of de werknemer écht niet in staat is gehoor te geven aan zijn re-integratieverplichtingen en geen behoefte (meer) heeft aan het voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

Vervolstappen

Als dan op alle mogelijke manieren is geprobeerd om in contact te komen met de zieke werknemer en de waarschuwingen en de daaruitvoortvloeiende loonstop geen effect heeft gesorteerd, dan kan de werkgever overwegen een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter.

Ontbindingsverzoek

Aan een ontbindingsverzoek worden – terecht – zware eisen gesteld en kan alleen als de werkgever een van de redelijke gronden genoemd in [artikel 7:699 lid 3 sub c tot en met i BW](#) heeft – die hij kan onderbouwen – om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen. Bij zieke werknemers geldt overigens wel een opzegverbod tijdens ziekte en de kantonrechter zal

moeten beoordelen of de ontbinding geen verband houdt met het onbindingsverzoek.

In het geval dat een werknemer onbereikbaar is voor de werkgever tijdens ziekte en dus zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt, kan de werkgever zijn ontbindingsverzoek baseren op de grond 'verwijtbaar handelen'. Onder verwijtbaar handelen of nalaten valt namelijk ook het door een zieke werknemer structureel niet nakomen van zijn wettelijke re-integratieverplichtingen. In dat geval is voor ontbinding een deskundigenoordeel van UWV nodig. Bij een onbereikbare werknemer zal het UWV in de regel geen deskundigenoordeel kunnen afgeven (vermoedelijk zal de werknemer hier ook niet op reageren). Het ontbreken van een inhoudelijk deskundigenoordeel staat dan de ontbinding niet in de weg. Als het handelen van de werknemer naast verwijtbaar, ook als ernstig verwijtbaar wordt bestempeld, dan zal de werknemer geen recht hebben op de transitievergoeding en kan de kantonrechter zonder opzegtermijn onmiddellijk de arbeidsovereenkomst ontbinden.

Zie in dit kader ook de uitspraak van de [rechtbank Noord-Holland](#) over een zieke PostNL bezorger die met de noorderzon was vertrokken en zijn re-integratieverplichtingen verzaakte. In deze kwestie is de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter ontbonden zonder toekenning van de transitievergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de onvindbare werknemer.

Kortom: als de werkgever de onbereikbare zieke werknemer herhaaldelijk heeft gewaarschuwd, geprobeerd contact te leggen met de werknemer en een loonstop ook geen effect heeft, dan kan de werkgever de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst (per direct) te ontbinden, zonder toekenning van de wettelijke transitievergoeding.

Nabeschouwing (Flora van den Berg)

Het niet terugkeren van die vakantie of het halen van een pakje sigaretten werd ooit een noorderzonnetje genoemd. Maar dat kan eigenlijk alleen een probleem zijn als er niemand achterblijft om dat te melden aan de werkgever.

In situaties die pijnlijk zijn, waar emoties een forse rol spelen of na een ruzie is het belangrijk dat wat de werkgever weet en onderneemt vast te leggen in het re-integratie dossier. Of je de werknemer nu na hebt staan of hoopt dat hij niet meer terugkomt, blijf handelen als altijd. En zorg ook dat de leidinggevende dat doet. Natuurlijk zijn andere oplossingen denkbaar, maar leg datum en actie vast. Dit vermeld ik omdat de doessiers die bijzonder zijn vaak besproken worden, maar de verslaglegging blijkt achteraf te mager.

Bedenk dat bij bijvoorbeeld zwerfgedrag of niet gemelde opname in een kliniek eenaandoening kan zitten die het afwijkende gedrag verklaard en de ziekte achteraf alsnog kan worden vastgesteld. Zelf heb ik het met regelmaat ongemelde afwezigheid bij verslaving gezien, maar ook bij psychiatrie. Ook detentie kwam een keer voorbij, en het niet terugkeren van vakantie. Al doken deze werknemers soms na twee maanden weer op.

Datum

03 februari 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager