

Zieke werknemer handelt als een kip zonder kop en dat pakt niet goed uit...

Een werkgever die in de pluimvee verwerkende industrie opereert, verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met een productiemedewerker tijdens ziekte te ontbinden, omdat deze werknemer zonder deugdelijke grond haar re-integratieverplichtingen niet nakomt. Sinds de eerste ziektedag is de werknemer slechts één keer op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen. Op de andere afspraken die gepland stonden is de werknemster – ondanks dat de werkgever haar schriftelijk heeft gewaarschuwd met een loonstop – niet verschenen. Daarom meent de werkgever dat de zieke werknemer zich niet heeft gehouden op de op haar rustende verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst, het verzuimprotocol en de CAO Pluimvee en vraagt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Opvallend is overigens dat de werknemer werd bijgestaan door een gemachtigde, maar geen verweer heeft gevoerd tegen het ontbindingsverzoek van de werkgever. De werknemer heeft de rechter wél gewraakt (zonder resultaat).

Hoe dan ook: de kantonrechter moet beoordelen of het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is, omdat de zieke werknemer haar re-integratieverplichtingen niet nakomt. De rechter vindt dat de werknemer inderdaad haar verplichtingen niet is nagekomen zonder dat daarvoor een deugdelijke grond aanwezig is en dat het opzegverbod tijdens ziekte dus opzij gezet kan worden. Punt is dat voor ontbinding op deze grond normaliter een deskundigenoordeel van het UWV vereist is. Die kan volgens de kantonrechter in dit geval in redelijkheid niet van de werkgever worden gevraagd, nu de werknemer haar medewerking niet verleent aan het opstellen van het deskundigenoordeel door het UWV.

De werkgever heeft echt alles in het werk gesteld om contact te krijgen met de zieke werknemer, maar dat heeft niet mogen baten. De werknemer is zelfs niet op de zitting bij de kantonrechter verschenen. Deze omstandigheden leiden er volgens de kantonrechter toe dat de werknemer in ernstige mate in strijd heeft gehandeld met de op haar rustende verplichtingen op grond van de wet en daarmee heeft de zieke werknemer ook **ernstig** verwijtbaar gehandeld. De arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer wordt ontbonden zonder toekenning van de transitievergoeding.

Kortom: handelen als een kip zonder kop, maakt dat deze zieke werknemer met lege handen staat: geen transitievergoeding en in principe ook geen recht op een Ziektewetuitkering (benadelingshandeling).

Ontslag tijdens ziekte is dus onder omstandigheden zeker mogelijk!

Datum

22 augustus 2024

Auteur

Stéphanie Heijtlager