

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikte pedagogisch medewerkster wegens veelvuldig ziekteverzuim en verstoorde arbeidsrelatie. Reflexwerking opzegverbod tijdens ziekte

Werkneemster is werkzaam als pedagogisch medewerkster. Medio maart 2012 is bij haar de diagnose fibromyalgie gesteld en heeft zij zich ziek gemeld. In april 2012 is zij gaan re-integreren. Begin juni 2012 is het zesjarig zoontje van werkneemster geschorst door zijn school wegens grensoverschrijdend gedrag van seksuele aard. Van dit gedrag wordt verslag gedaan in de regionale en landelijke media. Op 20 juni 2012 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. Werkgever heeft werkneemster per 27 juli 2012 weer beter gemeld.

Werkneemster heeft op 31 augustus 2012 laten weten arbeidsongeschikt te zijn. Werkgever heeft haar ziekmelding niet geaccepteerd en op 13 september 2012 de loondoorbetaling gestopt. De deskundige van het UWV oordeelt op 27 september 2012 dat werkneemster niet geschikt wordt geacht voor haar eigen of aangepast werk. De bedrijfsarts geeft op 5 november 2012 een oordeel af dat hij geen mogelijkheden ziet voor werkhervatting door werkneemster. Vanaf die datum is de loondoorbetaling hervat. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens veelvuldig ziekteverzuim en een verstoorde arbeidsrelatie.

Werkneemsters ziekteverzuim voldoet aan de eisen die het UWV in haar beleidsregels hieraan stelt, namelijk drie opeenvolgende jaren een hoog ziekteverzuim (in totaal 376 verzuimdagen). Werkneemster betwist dit. Zij stelt dat het eerste jaar niet mag meetellen, want er was geen sprake van hoger verzuim dan het verzuim van collegae. Het ziekteverzuim in het derde jaar staat los van fysieke ongemakken, maar houdt verband met de gezinssituatie.

De kantonrechter oordeelt dat het verzoek verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. In het eerste jaar was inderdaad geen hoger verzuim dan van collegae, zodat niet aannemelijk is dat uitgerekend het ziekteverzuim van werkneemster verstorend heeft gewerkt voor de organisatie. De ziekmelding in de jaren twee en drie heeft een geheel andere oorzaak dan de ziekmeldingen in het eerste jaar. Gelet hierop is geen sprake van zodanig veelvuldig ziekteverzuim over een langere periode dat van werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voorts wordt ook de toets dat niet aannemelijk is dat werkneemster binnen 26 weken normaal ingezet kan worden, niet doorstaan. De huidige arbeidsongeschiktheid van werkneemster is mogelijk mede gelegen in de houding van werkgever. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-11-2012

Zaaknummer: 1208094 \ EJ VERZ 12-83578