

RECHTSPRAAK

werkneemster/Slotervaartziekenhuis B.V.

Geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag. Werkgever valt geen verwijt te maken van het feit dat werkneemster nog steeds arbeidsongeschikt is. Bovendien heeft werkgever voldoende rekening gehouden met de financiële belangen van werkneemster.

Werkneemster is op 1 december 1986 bij werkgever in dienst getreden. Laatstelijk werkte zij als kwaliteitsfunctionaris. Werkneemster is op 11 juli 2011 arbeidsongeschikt geworden. Op 21 juli, 17 en 25 augustus 2011 heeft zij de bedrijfsarts bezocht. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er sprake is van een probleem in de arbeidsrelatie en geen ziekte of gebrek in engere zin. Op 15 september 2011 heeft de verzekeringsarts van het UWV geoordeeld dat werkneemster per 21 juli 2011 haar eigen werk niet meer kon verrichten. Op 4 juli 2012 kwalificeert het UWV de re-integratie-inspanningen van Slotervaart als voldoende. In april 2013 heeft werkneemster gepoogd haar werk te hervatten. Dit is mislukt. Op 8 juli 2013 is aan werkneemster een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Eind september 2014 heeft Slotervaart een ontslagvergunning gevraagd. Met gebruikmaking van de verkregen vergunning heeft Slotervaart bij brief van 27 februari 2015 werkneemster ontslag aangezegd tegen 1 juni 2015. Thans vordert werkneemster een verklaring voor recht dat de opzegging kennelijk onredelijk is. Voorts vordert werkneemster betaling van € 167.045 aan schadevergoeding. Werkneemster stelt dat Slotervaart haar in dienst had kunnen houden dan wel een schadevergoeding had dienen toe te kennen. Slotervaart voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst dient te worden beoordeeld of de arbeidsongeschiktheid van werkneemster tot aan het Slotervaart toerekenbare schade kan hebben geleid. In de zaak met rolnummer 15-6525 is beslist dat dit niet het geval is voor wat betreft de arbeidsomstandigheden in de periode maart 2011 t/m 29 augustus 2011. Dat oordeel wordt hier overgenomen. In de periode na 29 augustus 2011 gaat het erom of het Slotervaart te verwijten valt dat werkneemster nog steeds arbeidsongeschikt is. Volgens het UWV heeft Slotervaart aan haar re-integratieverplichtingen voldaan. Slotervaart heeft namelijk serieus gepoogd het conflict te beëindigen en werkneemster te re-integreren. Werkneemster gaat eraan voorbij dat haar eigen functioneren kan hebben bijgedragen aan het conflict op het werk. Werkneemster lijkt ook niet te onderkennen dat het eenzijdig vastleggen van allerlei gesprekken en gebeurtenissen in elk geval niet oplossingsgericht is. Voorts blijft werkneemster vasthouden aan een vorm van genoegdoening die zij van het Slotervaart

verwacht over haar bejegening hetgeen terugkeer naar haar werk of het Slotervaart in bredere zin niet makkelijker maakt. Dit alles in aanmerking genomen is niet aannemelijk geworden dat het Slotervaart te verwijten valt dat werkneemster thans nog steeds arbeidsongeschikt is. Dat het Slotervaart vervolgens ruim een jaar nadat werkneemster een loongerelateerde WGA-uitkering kreeg een einde wilde maken aan een leeg dienstverband is begrijpelijk. Door werkneemster nog twee jaar suppletie van haar uitkering aan te bieden heeft het Slotervaart, in aanmerking genomen wat er allemaal is gebeurd, in het kader van die beëindiging voldoende rekening gehouden met de (financiële) belangen van werkneemster. Er is dan ook geen sprake van een kennelijk onredelijk ontslag. Dat betekent dat de vordering van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:3560

Zaaknummer: CV 15-12123

Rechters: C. von Meyenfeldt

Advocaten: N.J.F. Snoek en M. de Birk

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW