

RECHTSPRAAK

werknemster/ZiNKraamzorg B.V.

Ontbindingsverzoek werknemster toegewezen vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Langdurige onduidelijkheid over arbeidsgeschiktheid werknemster ligt aan verstoring ten grondslag. Werkgever had beter kunnen handelen, maar van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake.

Feiten

Werknemster is op 20 februari 2002 in dienst getreden van een rechtsvoorganger van ZiNKraamzorg B.V. Zij was werkzaam als kraamverzorgster, laatstelijk voor gemiddeld 18 uren per week in diensten van acht opeenvolgende dagen. Vanaf 2013 is werknemster meerdere keren uitgevallen wegens ziekte. Vanaf 2015 bestaat er een verschil van mening over de arbeidsongeschiktheid van werknemster. Zij stelt dat zij arbeidsongeschikt is. ZiNKraamzorg is van mening dat er van arbeidsongeschiktheid geen sprake is en volgt daarbij het oordeel van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts. Op 9 juli 2018 oordeelde het UWV alsnog – nu in het kader van de WIA-aanvraag – dat werknemster vanaf 24 oktober 2015 104 weken onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest. Werknemster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW, onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Zij stelt dat er tijdens de re-integratie veel ernstige fouten zijn gemaakt door ZiNKraamzorg en dat zij geen vertrouwen meer heeft in de voortzetting van het dienstverband.

Oordeel

Ontbinding

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsrelatie onherstelbaar is verstoord en geen vruchtbare toekomst heeft. Het ontbindingsverzoek van werknemster wordt dan ook toegewezen.

Billijke vergoeding

De oorzaak van de verstoring van de arbeidsrelatie ligt grotendeels in het feit dat er lange tijd onduidelijkheid is geweest over de arbeidsgeschiktheid van werknemster. Pas op 9 juli 2018 is duidelijk geworden dat er vanaf de eerste ziektedag, 24 oktober 2015, sprake was van ziekte of gebrek, terwijl de bedrijfsarts en de verzekeringsarts tot die tijd hadden geoordeeld dat

werkneemster arbeidsgeschikt was. Dat dit tot spanningen tussen partijen heeft geleid en tot een moeizaam verlopen re-integratietraject is zeer voorstelbaar. ZiNKraamzorg was als werkgever immers verplicht om werkneemster te re-integreren, maar werkneemster bleek hier niet toe in staat. De omstandigheid dat ZiNKraamzorg bij diverse gelegenheden het advies van de bedrijfsarts (en van de verzekeringsarts) heeft gevolgd kan ZiNKraamzorg niet worden verweten. Een werkgever mag in beginsel afgaan op adviezen van de bedrijfsarts. Uit de gang van zaken volgt dat ZiNKraamzorg op enig moment heeft ingezien dat werkneemster niet in staat was (re-integratie)werkzaamheden te verrichten en is werkneemster langere tijd niet opgeroepen voor haar werk. Door de onduidelijkheid over de arbeidsongeschiktheid van werkneemster is de relatie tussen partijen ernstig onder druk komen te staan. De door werkneemster gemaakte verwijten aan het adres van ZiNKraamzorg zijn hierdoor deels te verklaren. Naar het oordeel van de kantonrechter had ZiNKraamzorg op een aantal punten zeker anders/beter moeten handelen. Zo had ZiNKraamzorg op punten beter/voorkomender met werkneemster kunnen communiceren, heeft ZiNKraamzorg (en niet de bedrijfsarts) een ziekmelding van 21 september 2016 als onterecht beoordeeld en heeft ZiNKraamzorg werkneemster, na haar maandenlang arbeidsongeschikt te achten, in oktober 2017 ineens opgeroepen om haar werkzaamheden te hervatten, op straffe van stopzetting van loon, hetgeen werkneemster (logischerwijs) onaangenaam verraste. Volgens de kantonrechter kan echter niet worden geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ZiNKraamzorg, zodat aan werkneemster geen billijke vergoeding wordt toegekend. Evenmin heeft zij op grond van het voorgaande recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:1084

Zaaknummer: 7392003 UE VERZ 18-442 JH/1050

Rechters: P. Krepel

Advocaten: W.F. Seijbel en A. Busse

Wetsartikelen: 7:671c BW