

RECHTSPRAAK

Opzegverbod tijdens ziekte blokkeert opzegging door werkgever. Vordering tot wedertewerkstelling afgewezen, omdat arbeidsovereenkomst hoogstwaarschijnlijk in bodemprocedure wordt ontbonden.

Feiten

Werkneemster is op 21 februari 2011 bij het, in Rotterdam kantoorhoudende, Consulaat-Generaal van de Federale Republiek Brazilië (hierna: 'het Consulaat') in dienst getreden in de functie van administratief medewerkster tegen een salaris van € 2.000 bruto per maand. Op 15 januari 2014 heeft het Consulaat werkneemster verzocht werkzaamheden te verrichten ten behoeve van de accountingafdeling. Op 7 juli 2014 heeft werkneemster zich ziek gemeld als gevolg van een door haar als hoog ervaren werkdruk. Conform het advies van haar huisarts is werkneemster in die periode voor halve dagen gaan werken. Vervolgens is werkneemster met ingang van 29 september 2014 conform het advies van de bedrijfsarts, volgens een opbouwschema, gestart met het verrichten van werkzaamheden op de afdeling legalisaties. Op 27 oktober 2014 heeft werkneemster het Consulaat schriftelijk verzocht een afspraak te maken bij de bedrijfsarts wegens toenemende rugklachten. Aan dit verzoek is geen gehoor gegeven. Op 6 november 2014 heeft werkneemster haar huisarts bezocht en het Consulaat laten weten dat zij conform het advies van de huisarts halve dagen diende te werken. Diezelfde dag heeft het Consulaat werkneemster opgeroepen en haar arbeidsovereenkomst opgezegd wegens een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster heeft zich nadien opnieuw ziek gemeld en is op 25 november 2014 op eigen initiatief naar de bedrijfsarts gegaan, die beoordeelde dat sprake was van gezondheidsklachten die negatief worden beïnvloed door de verstoorde arbeidsrelatie. Op basis van het advies dienden partijen met elkaar in gesprek te gaan, maar het Consulaat heeft daaraan geen gehoor gegeven. Werkneemster vordert (1) werkgever te bevelen haar door de bedrijfsarts te laten oproepen, (2) loon en (3) wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Loonvordering

Op 12 november 2014 heeft het Consulaat de arbeidsovereenkomst van werkneemster opgezegd, terwijl zij op dat moment arbeidsongeschikt was. Deze opzegging is in strijd met artikel 7:670 lid 1 BW, dat immers bepaalt dat opzegging gedurende de tijd dat een werknemer

ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte niet is toegestaan. Van een hersteldmelding of andere objectieve medische informatie op basis waarvan het Consulaat kan aannemen dat werkneemster kan worden geacht haar arbeid (volledig) te kunnen verrichten, is geen sprake. Bij twijfel omtrent de gezondheidstoestand van een werknemer dient de werkgever – die verantwoordelijkheid draagt voor ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie – de werknemer te laten oproepen voor medisch onderzoek; het is niet aan de werkgever gelaten daar zelf over te oordelen. Nu de werkgever dit heeft nagelaten, kan in rechte ervan worden uitgegaan dat werkneemster (op basis van het oordeel van de bedrijfsarts) vanaf 7 juli 2014 ongeschikt is tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden en dat die arbeidsongeschiktheid nog altijd voortduurt. Volgens de kantonrechter klemmt dit temeer nu zij het Consulaat korte tijd voorafgaand aan de opzegging nog heeft verzocht een afspraak bij de bedrijfsarts te maken. Het Consulaat was op dat moment bekend met het feit dat werkneemster op de dag van de opzegging nog medische klachten ondervond. Van volledig herstel was op dat moment nog geen sprake. Doordat werkneemster tijdig de vernietigbaarheid van de opzegging heeft ingeroepen, is de opzegging nietig en is de arbeidsovereenkomst in stand gebleven. De loonvordering wordt daarom toegewezen. Daarnaast veroordeelt de kantonrechter het Consulaat werkneemster binnen zeven dagen na betekening op te laten roepen door de bedrijfsarts voor een vervolgsprekkuur in het kader van de re-integratie en de mate van arbeids(on)geschiktheid te laten beoordelen.

Vordering tot wedertewerkstelling

Hoewel met het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst – zoals op het gebied van re-integratie – moeten worden nageleefd, wordt de vordering tot wedertewerkstelling afgewezen in afwachting van het oordeel over ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarbij is niet alleen van belang dat de mondelinge behandeling reeds is bepaald, maar ook dat de arbeidsovereenkomst hoogstwaarschijnlijk zal worden ontbonden. Een waarschijnlijk kortstondige terugkeer op de kleinschalige werkvloer bij het Consulaat zal dan slechts escalerend werken – hetgeen niet in het belang van werkneemster wordt geacht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:10183

Zaaknummer: 3772943 VV EXPL 15-29

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: W.K. van Briemen en E. van Houweninge Graftdijk

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:671 BW