

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst met zieke medewerker op de e-grond vanwege onvoldoende meewerken aan re-integratie. Handelen is ernstig verwijtbaar dus geen opzegtermijn en geen transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2006 in dienst getreden van werkgeefster. In de periode van 18 februari 2020 tot 24 februari 2020 was werkneemster arbeidsongeschikt. Op 2 maart 2020 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 2 april 2020 geconcludeerd dat, naast een medische aandoening, sprake is van een belastende werkgebonden omgeving. De bedrijfsarts adviseerde werkneemster en werkgeefster om even geen onderling contact te hebben. Op 19 juni 2020 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat per 9 juli 2020 een aanvang genomen kan worden met re-integratie. Op 18 december 2020 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid. Werkneemster zou al haar volledige uren moeten werken, maar doet dat nog niet. Werkneemster heeft zich op 12 januari 2021 wederom ziek gemeld. Na diverse correspondentie tussen werkneemster en de bedrijfsarts heeft werkneemster op 26 januari 2021 het werk hervat. Op 2 februari 2021 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 4 februari 2021 geconcludeerd dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, maar wel van het voortbestaan van het arbeidsconflict. De bedrijfsarts heeft daarom geadviseerd per direct een mediator in te zetten om de situatie naar een oplossing te brengen. Werkneemster heeft aangegeven geen grond te zien voor mediation. Ook heeft werkneemster diverse pogingen van werkgeefster om in gesprek te gaan afgewezen. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en/of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster geslaagd is in het aannemelijk maken van verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster en neemt hiertoe als uitgangspunt dat werkneemster vanaf 18 december 2020 geschikt is om haar werkzaamheden te verrichten. Dit oordeel van de bedrijfsarts is immers niet weerlegd met een second opinion of een deskundigenoordeel van het UWV. De kantonrechter dient daarom van het oordeel van de bedrijfsarts uit te gaan. Werkneemster heeft ter zitting ook erkend dat eind 2020/begin 2021 geen sprake was van arbeidsongeschiktheid op medische gronden. Werkgeefster heeft werkneemster vanaf 6 juli 2020 de ruimte geboden om haar werk stapsgewijs te hervatten. Daarbij is herhaaldelijk in het voordeel van werkneemster van het door de bedrijfsarts

geadviseerde opbouwschema afgeweken. Desondanks was werkneemster op 18 december 2020 nog niet voor 32 uur per week werkzaam. Bovendien had van werkneemster verwacht mogen worden dat zij deel had genomen aan een gesprek met werkgeefster. Door niet voor dit gesprek te verschijnen en de door haar ervaren knelpunten bespreekbaar te maken, heeft zij jegens werkgeefster verwijtbaar gehandeld. Gelet op de onderlinge verhoudingen tussen partijen kon werkneemster vervolgens niet in redelijkheid concluderen dat er geen grond zou zijn voor mediation. Het is niet aan haar om deze optie eenzijdig en ongemotiveerd af te wijzen. Werkneemster heeft derhalve een eventuele oplossing van het geschil tussen partijen onmogelijk gemaakt. Het verwijtbaar handelen en nalaten van werkneemster is mede daarom ook zodanig dat van werkgeefster redelijkerwijs niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is voorts van oordeel dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Vanaf de aanvang van haar re-integratie is zij met werkgeefster op een niet constructieve manier, en veelvuldig via e-mail, in discussie gegaan en de re-integratie en herhaalde uitnodigingen voor een gesprek met werkgeefster en/of mediation is zij uit de weg gegaan. Door dit alles zonder goede reden te doen valt het haar te verwijten dat de onderlinge verhouding zodanig is verstoord dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Derhalve komt aan haar geen transitievergoeding toe. Gelet op deze ernstige verwijtbaarheid van werkneemster zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden, zonder rekening te houden met de voor werkneemster geldende opzegtermijn. Het dienstverband zal dan ook per heden worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2055

Zaaknummer: 9092545 ME VERZ 21-47

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: E.H.C.M. Bustamente-Oosterbroek en N. de Groot

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:672 BW en 7:673 BW