

RECHTSPRAAK

Van werkgever kan niet worden gevergd de organisatie van het werk anders in te richten (Goldsteen/Roeland). Beperkingen arbeidsongeschikte werkneemster maken dat collega's dan onevenredig worden belast. Arbeidsovereenkomst terecht opgezegd (b-grond).

Feiten

Werkneemster is in december 2007 bij Magistraat Exploitatie B.V. (hierna: Magistraat) in dienst getreden. Zij verrichtte laatstelijk de functie van verzorgende IG voor 24 uur per week. Op 10 maart 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 25 januari 2020 heeft werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd. Het UWV heeft deze – vooralsnog – geweigerd en aan Magistraat een loonsanctie opgelegd tot 11 april 2021, vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen. Op 29 januari 2021 heeft de bedrijfsarts een nieuw actueel oordeel opgesteld, waarin hij concludeert dat sprake is van blijvende ongeschiktheid voor eigen werk vanwege blijvende beperkingen ten aanzien van het dragen van eindverantwoordelijkheid, in combinatie met langdurige ongeschiktheid voor het werken in de ochtenden. Magistraat heeft vervolgens bij het UWV een aanvraag voor een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ingediend. Het UWV heeft aangegeven het aannemelijk te achten dat werkneemster door ziekte of gebrek niet in staat is haar eigen werk te verrichten. Dat werkneemster tijdens haar re-integratie wellicht een deel van haar eigen werkzaamheden heeft verricht, wil volgens het UWV niet zeggen dat werkgever de eigen werkzaamheden nu structureel in aangepaste vorm moet aanbieden. Volgens het UWV valt te begrijpen dat het inzetten van een verzorgende IG die geen eindverantwoordelijkheid kan dragen zorgt voor een kwaliteitsrisico en voor een onevenredige belasting van andere medewerkers. Magistraat heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd tegen 1 juli 2021. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2021 te herstellen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster op het moment dat de beslissing op de ontslagaanvraag door het UWV werd genomen vanwege beperkingen niet in staat was haar eigen functie uit te voeren. Partijen verschillen echter van mening over de vraag of werkneemster binnen 26 weken daarna de bedongen arbeid, al dan niet *in aangepaste vorm*, kan verrichten. De bedongen arbeid is in dit geval de functie van verzorgende IG voor 24 uur per week. Werkneemster stelt dat zij, rekening houdend met haar beperkingen (geen

eindverantwoordelijkheid en geen ochtenddiensten) haar functie in aangepaste vorm op structurele wijze kan uitvoeren en zij verwijst naar rechtspraak van de Hoge Raad (*Goldsteen/Roeland*). Daaruit volgt – kort gezegd – dat een werkgever gehouden is om een aanbod tot het verrichten van passend werk serieus te onderzoeken en zo nodig de arbeidsorganisatie daarop aan te passen. Magistraat heeft echter in voldoende mate inzichtelijk gemaakt waarom juist de combinatie van beperkingen bij werkneemster maakt dat van Magistraat in redelijkheid niet kan worden verlangd om de organisatie van het werk anders in te richten. Daarbij speelt de (relatief kleine) omvang van de werklocatie een belangrijke rol. Het gegeven dat werkneemster voornamelijk in de avonden ingezet moet worden en geen eindverantwoordelijkheid kan dragen, maakt naar het oordeel van de kantonrechter dat collega's in die situatie onevenredig worden belast. Werkneemster stelt hier tegenover dat dit wel mogelijk moet zijn, maar de overgelegde stukken bieden hiervoor onvoldoende aanknopingspunten. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat Magistraat een redelijke grond had voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Herstel van de arbeidsovereenkomst is daarom niet aan de orde. Afwijzing van het verzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-12-2021

Zaaknummer: 9413832 VZ VERZ 21-14671