

RECHTSPRAAK

De gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen nu niet is gebleken dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld.*Feiten*

Werkneemster is per 1 maart 2001 aangesteld als ambtenaar bij de rechtbank Den Haag. Na een periode van langdurige arbeidsongeschiktheid heeft werkneemster tijdens haar personeelsgesprek in oktober 2018 te kennen gegeven een baan buiten de rechtbank Den Haag te ambiëren. Via de mobiliteitscoördinator is begeleiding aangeboden bij het zoeken naar een andere baan. Werkneemster is gestart bij de griffie van insoventie. Op 6 januari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Na haar re-integratie bij team facilitair is zij volledig hersteld verklaard. Met ingang van 1 maart 2021 is zij overgeplaatst naar team facilitair. Op 21 maart 2022 heeft tussen werkneemster en een aantal van haar directe collega's een incident plaatsgevonden. Door een medewerker die op het rumoer af was gekomen is werkneemster naar een andere kamer begeleid. In dit gesprek heeft werkneemster aangegeven dat zij wordt weggepest en zij heeft aangegeven dat zij zich ziek wil melden. De volgende dag is afgesproken dat werkneemster in afwachting van het belastbaarheidsonderzoek dat wordt uitgevoerd, wordt vrijgesteld van werkzaamheden. Bij brief van 19 april 2022 heeft de Staat aan werkneemster een officiële waarschuwing gegeven. Voorts is in deze brief opgenomen dat nu geen sprake is (geweest) van arbeidsongeschiktheid werkneemster wordt geacht haar werkzaamheden weer op te kunnen pakken. Naar aanleiding van het incident is een mediationtraject gestart. Uiteindelijk heeft de Staat een beëindigingsvoorstel gedaan. Een vaststellingsovereenkomst is niet tot stand gekomen. De Staat verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, dan wel g-grond.

Oordeel

Vast staat dat werkneemster op 21 maart 2022 aan haar leidinggevende te kennen heeft gegeven dat zij zich ziek wilde melden. Als uitgangspunt heeft te gelden dat een werkgever een ziekmelding door een werknemer in beginsel dient te accepteren. Dit is alleen anders als er voldoende zwaarwegende gronden aanwezig zijn om de ziekmelding te weigeren. Wat de Staat aanvoert - er is sprake van een incident en niet van ziekte - levert niet zo'n zwaarwegende grond op. Het had op de weg van de Staat gelegen, indien hij twijfelde aan de vraag of werkneemster op 21 maart 2022 ziek was, haar door de bedrijfsarts te laten oproepen voor een beoordeling. Het enkele feit dat werkneemster tijdens het gesprek op 22 maart 2022 niet nogmaals te kennen heeft gegeven dat zij ziek was, maakt niet dat de Staat ervan heeft mogen uitgaan dat werkneemster geschikt was tot het verrichten van arbeid. De kantonrechter

is voorts van oordeel dat de vraag of bij werkneemster op 21 maart 2022 sprake was van ziekte niet los gezien kan worden van de conclusie uit het belastbaarheidsonderzoek van Ergatis. Daarin wordt de vraag of er bij werkneemster beperkingen bestaan als rechtstreeks en medisch objectiveerbaar gevolg van ziekte bevestigend beantwoord met de mededeling dat er bij werkneemster sprake is van medisch geobjectiveerde klachten waardoor beperkingen rechtstreeks vast te stellen zijn. Nu de door Ergatis onderzochte periode en bevindingen samenhangen met de datum waarop de ziekmelding van werkneemster heeft plaatsgevonden, is aannemelijk dat werkneemster ten tijde van haar ziekmelding wel degelijk ziek was. Omdat een beoordeling van de bedrijfsarts waaruit het tegendeel blijkt ontbreekt, moet het ervoor worden gehouden dat werkneemster vanaf 21 maart 2022 arbeidsongeschikt is voor het verrichten van haar werkzaamheden wegens ziekte. Niet is gebleken dat werkneemster op enig moment na 21 maart 2022 in staat is geweest tot het verrichten van arbeid dan wel feitelijk arbeid heeft verricht. Dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte van werkneemster is de kantonrechter onvoldoende gebleken. Zoals de Staat zelf heeft aangevoerd is werkneemster op verschillende afdelingen tegen de grenzen van haar belastbaarheid opgelopen, heeft coaching die mede gericht was op zorgen voor conflictvermijding en zelfvertrouwen niet geholpen en is in overleg met werkneemster aan Ergatis opdracht gegeven tot het doen van een onderzoek. Ook zijn de kantonrechter geen omstandigheden gebleken die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werkneemster behoort te eindigen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2065

Zaaknummer: 10230999 vz verz 22-14584

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: L. Deerenberg

Wetsartikelen: 7:669 BW