

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft de re-integratieverplichtingen niet geschonden. Tussen partijen bestaat een verstoorde arbeidsverhouding zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Feiten

Werkneemster is op 21 december 2012 in dienst getreden van werkgever als begeleider voor 20 uur per week, waarbij meerwerk is toegestaan na goedkeuring door werkgever. Werkneemster werkte structureel meer dan 20 uur per week. Op 18 januari 2019 is werkneemster van haar fiets gevallen onder werktijd waarna zij arbeidsongeschikt is uitgevallen. Werkneemster gaf ook yogalessen naast haar werk bij werkgever en heeft dit op een gegeven moment weer opgepakt. Toen A dit hoorde, heeft hij werkneemster bericht dat hij met haar in gesprek wilde over de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Werkneemster is niet verschenen op deze gesprekken, waarna haar loon is opgeschort. Uiteindelijk is het salaris na tussenkomst van een advocaat uitbetaald. Met ingang van 24 augustus 2020 heeft werkneemster zich hersteld gemeld. Met ingang van 21 februari 2021 heeft werkneemster zich gedeeltelijk ziekgemeld, omdat zij het niet meer trok om 29 uur per week te werken. In mei 2021 is een mediationtraject gestart op advies van de bedrijfsarts. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. Op 1 april 2022 heeft werkneemster zich volledig ziekgemeld. Het UWV heeft op 30 september 2022 een deskundigenoordeel afgegeven waaruit blijkt dat werkgever niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Uit de adviezen van de bedrijfsarts blijkt dat werkneemster arbeidsongeschikt is door het arbeidsconflict. Werkgever heeft meermaals geprobeerd afspraken met de werkneemster te maken, maar zij is niet op deze afspraken verschenen. Werkgever verzoekt ontbinding op de e-grond, dan wel g-grond.

Oordeel

Werkgever verwijt werkneemster dat zij haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat dit het geval is. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat het UWV in de deskundigenoordelen van 7 september 2022 en 30 september 2022 heeft geoordeeld dat werkneemster voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht en werkgever juist niet. Dit oordeel van het UWV is weliswaar niet bindend, maar de kantonrechter ziet geen aanleiding om hierover anders dan het UWV te oordelen. Er is dan ook geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond. Naar het oordeel van de kantonrechter staat wel voldoende vast dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Deze ernstige verstoring van de arbeidsverhouding blijkt uit de rapportages van de bedrijfsarts en is door partijen ook niet

weersproken. Het ontbindingsverzoek wordt daarom toegewezen. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding. Bovendien ziet de kantonrechter aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Het arbeidsconflict vindt zijn oorsprong in de periode vanaf november 2019. A heeft toen aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst omdat werkneemster werkzaamheden als yogadocent had verricht. Werkneemster heeft A uitgelegd dat zij deze werkzaamheden ook voor haar uitval al verrichtte, dat de bedrijfsarts van de (gedeeltelijke) hervatting van deze werkzaamheden op de hoogte was en dat zij daartegen geen bezwaar heeft gemaakt. De bedrijfsarts stelde zich juist op het standpunt dat het aan haar herstel kon bijdragen. Zij had toen ook al nagenoeg haar contractuele uren hervat. Dit heeft niet tot een andere opstelling van A geleid. Hij heeft aangedrongen op een gesprek om het einde van het dienstverband te bespreken terwijl werkneemster nog ziek was en heeft niet willen voldoen aan haar verzoek om een mediator bij het gesprek aanwezig te laten zijn. Toen werkneemster niet op de gesprekken verscheen, heeft werkgever een loonstop opgelegd, die pas na tussenkomst van een advocaat is opgeheven. Aan werkgever kan worden toegegeven dat hij na de mediation verschillende pogingen heeft gedaan de re-integratie van werkneemster weer vlot te trekken en dat dit door toedoen van werkneemster vaak moeizaam ging. Dit gedrag van werkneemster kan echter moeilijk los worden gezien van de verstoorde arbeidsverhouding die door toedoen van werkgever is ontstaan en in stand is gehouden. De conclusie luidt daarom dat werkgever in de periode vanaf november 2019 ernstig verwijtbaar jegens werkneemster heeft gehandeld. Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding ter hoogte van € 10.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:1486

Zaaknummer: 10291169 UE VERZ 23-15 MS/1270

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: T.D.E. Hoekstra en J.K. den Haan

Wetsartikelen: 7:669 BW