

RECHTSPRAAK

Re-integratie van een ambtenaar tijdens ziekte is niet soepel verlopen, maar geen sprake van een ernstig en duurzame verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever had in moeten zetten op herstel van de arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2017 in dienst bij de staat als medior penitentiair inrichtingswerker (PIW'er). Op 10 november 2019 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt wegens wer gerelateerde en niet-werkgerelateerde oorzaken. Op 10 augustus 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat terugkeer naar eigen werk mogelijk was, omdat de lichamelijke en geestelijke klachten van werknemer ruim voldoende hersteld waren om goed te kunnen terugkeren in zijn eigen functie. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om de reeds ingezette opbouw van uren voort te zetten en om vanaf 1 september 2021 weer 36 uur per week te werken. Op 11 oktober 2021 is werknemer er door zijn werkgever op aangesproken dat hij te weinig uren heeft gewerkt tijdens zijn re-integratie. Op 31 oktober 2021 heeft werknemer zorgverlof aangevraagd in verband met een ziekenhuisopname van zijn echtgenote, waardoor werknemer de zorg voor hun kind op zich moest nemen. Werkgever heeft werknemer verzocht om hiervan bewijs aan te leveren. Bij brief van 9 november 2021 is werknemer door zijn werkgever aangesproken op zijn veelvuldige afwezigheid. Op 23 november 2021 is aan werknemer meegedeeld dat hij geen recht op loon heeft tijdens de niet gewerkte uren van 1 tot en met 5 november 2021, omdat hij geen bewijs had aangeleverd met betrekking tot het zorgverlof. Op 29 november 2021 heeft werknemer zich weer volledig ziek gemeld. Op 13 december 2021 heeft de staat werknemer een schriftelijke berisping gegeven in verband met ongeoorloofde afwezigheid, omdat werknemer te weinig uren heeft gewerkt in de weken 29 tot en met 33. De niet gewerkte uren zijn op het loon van werknemer ingehouden. Het UWV heeft op 12 januari 2022 geoordeeld dat werknemer zijn eigen werk op 29 november 2021 niet kon doen. Op 26 januari 2022 is werknemer gestart met psychische zorgbehandelingen bij HSK. In maart 2022 is tussen (gemachtigden van) partijen gecorrespondeerd over het ingehouden salaris van werknemer. De loonstop is uiteindelijk gedeeltelijk teruggedraaid. Op 11 mei 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen HSK, de staat en werknemer, waarbij HSK heeft geadviseerd om een mediationtraject te starten. Op 8 september, 19 oktober en 12 december 2022 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. Op 19 december 2022 heeft werknemer de staat verzocht om zijn werkzaamheden te mogen hervatten, omdat hij zich volledig arbeidsgeschikt achtte. Op 17 januari 2023 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er geen sprake is van medische arbeidsongeschiktheid, of daaruit voortkomende beperkingen voor het uitoefenen van de eigen functie. Op 3 februari 2023 heeft werknemer de staat verzocht en

gesommeerd om hem tot zijn werkzaamheden toe te laten. Vanaf 13 februari 2023 heeft op verzoek van de staat een herplaatsingsonderzoek plaatsgevonden. In de rapportage van 27 maart 2023 staat onder meer dat dit onderzoek niet heeft geleid tot plaatsing van werknemer in een passende functie. Gedurende dit onderzoek was werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. De staat verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat niet gesproken kan worden over een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Duidelijk is dat de re-integratie van werknemer niet soepel is verlopen. In die periode is tussen partijen onder meer onenigheid ontstaan over door werknemer te weinig gewerkte uren en (de onderbouwing van) het door hem aangevraagde zorgverlof. Werknemer voert naar het oordeel van de kantonrechter terecht aan dat die discussies zijn opgelost en beëindigd (door de berisping en de terugvordering van salaris). Werknemer heeft zich in die periode misschien niet altijd even netjes tegenover de staat gedragen, maar hieruit kan naar het oordeel van de kantonrechter geen verstoorde arbeidsverhouding worden afgeleid. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook aannemelijk dat de klachten ten minste mede de oorzaak zijn geweest voor het door werknemer vertoonde gedrag in die periode. Feit is dat werknemer (na een langdurige en moeizame re-integratieperiode) de staat op 19 december 2022 heeft verzocht om zijn werkzaamheden te mogen hervatten, omdat hij zich weer volledig arbeidsgeschikt achtte. Daarop is namens de staat geantwoord dat hij het advies van de bedrijfsarts af wilde wachten, voordat verdere acties worden ondernomen. Op 17 januari 2023 heeft de bedrijfsarts vervolgens geoordeeld dat geen sprake was van beperkingen voor het uitoefenen van de eigen functie én werknemer heeft de staat op 3 februari 2023 verzocht en gesommeerd om hem tot zijn werkzaamheden toe te laten. De staat heeft werknemer evenwel niet toegelaten tot zijn werkzaamheden. In plaats daarvan heeft de staat een herplaatsingsonderzoek uitgevoerd. Die keuze begrijpt de kantonrechter niet. Er lijken immers geen aanknopingspunten te zijn om aan te nemen dat de verhoudingen tussen partijen (in ieder geval) op 17 januari 2023 (nog) verstoord waren. Dat eerder sprake was van een arbeidsconflict, doet daaraan niet af. Daarbij komt dat het naar het oordeel van de kantonrechter in een situatie als de onderhavige, waarin de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is geweest en de re-integratie niet soepel is verlopen (mogelijk mede in verband met de burn-outklachten van de werknemer), het temeer op de weg van de werkgever ligt om de (volgens hem) verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. In dat kader is ook van belang dat werknemer uitdrukkelijk heeft verklaard dat volgens hem helemaal geen sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding en dat hij graag zo snel mogelijk zijn werkzaamheden wil hervatten. Aan het standpunt van de staat dat zelfs de mediation niet heeft geleid tot een oplossing van het arbeidsconflict, gaat de kantonrechter – mede gelet op de betwisting door werknemer en de geheimhouding die bij dat proces hoort – voorbij. Door alles wat zich in de afgelopen jaren heeft voorgedaan tussen partijen, kan het zijn dat de staat een belemmering ervaart om werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden, maar dit had onder de gegeven omstandigheden wel van hem mogen worden verwacht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6693

Zaaknummer: 10445629 AO VERZ 23-40

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: E. Versloot en J.W. Wijers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW