

RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van zieke werkneemster die zich stelselmatig niet aan haar re-integratieverplichtingen houdt.
Ontbinding op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding.***

Feiten

Werkneemster is sinds 30 oktober 2018 in dienst bij werkgeefster. Op 7 januari 2021 is werkneemster arbeidsongeschikt. Tijdens haar arbeidsongeschiktheid is zij verhuisd van Leiden naar Amsterdam. Omdat werkneemster aangaf vanwege de reisafstand geen invulling te kunnen geven aan het advies van de bedrijfsarts, is in overleg tussen werkgeefster en werkneemster haar standplaats gewijzigd naar Amsterdam. Na het advies van de bedrijfsarts dat werkneemster tweemaal twee uur per week passende arbeid kon gaan verrichten, heeft werkneemster hier geen invulling aan gegeven en was zij telefonisch niet bereikbaar. Werkneemster heeft in deze periode geweigerd om de bedrijfsarts inzage te geven in de medische informatie van haar huisarts. Op 5 mei 2021 heeft werkgeefster werkneemster een officiële waarschuwing gegeven voor haar onbereikbaarheid. De bedrijfsarts heeft vervolgens het advies gegeven om passende arbeid te verrichten en dit advies herhaald. Werkneemster zou volgens afspraak op 18 juni 2021 een aanvang maken met de re-integratie, maar is niet verschenen en was telefonisch niet bereikbaar. Na het zwangerschapsverlof van werkneemster zijn opnieuw afspraken gemaakt over de re-integratie, maar werkneemster heeft hier geen gehoor aan gegeven. Werkgeefster heeft haar een tweede officiële waarschuwing gegeven. Hierna heeft opnieuw een consult plaatsgevonden bij de bedrijfsarts en heeft op 16 maart een gesprek tussen werkgeefster en werkneemster plaatsgevonden, waar opnieuw afspraken zijn gemaakt over de re-integratie. Werkneemster heeft hier onder meer vanwege de reisafstand en het hebben van geen oppas geen invulling aan gegeven. Werkgeefster heeft haar een derde officiële waarschuwing gestuurd. Ook daarna is werkneemster om verschillende door haar aangevoerde redenen niet verschenen op het werk. Na het opnieuw missen van een consult bij de bedrijfsarts en het niet willen verstrekken van medische informatie aan de bedrijfsarts heeft werkgeefster haar een vierde en vijfde waarschuwing gegeven en het loon stopgezet. In het door werkgeefster aangevraagde deskundigenoordeel bij het UWV is opgenomen dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. Op 6 juli heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en werkneemster over de noodzaak voor werkneemster om mee te werken aan de re-integratie. Werkneemster heeft zich vervolgens weer volledig arbeidsongeschikt gemeld. De verzuimcontroleur heeft haar niet thuis aangetroffen. Op 20 juli heeft een laatste gesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en werkneemster, waarbij werkgeefster heeft aangegeven

het dienstverband te willen beëindigen. Daags na dit gesprek heeft werkneemster laten weten dat zij opnieuw zwanger is. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding. Werkgeefster legt hieraan ten grondslag dat werkneemster stelselmatig haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Werkneemster verweert zich hiertegen en stelt onder meer dat haar klachten niet serieus zijn genomen en haar zwangerschap de ontbinding in de weg staat.

Oordeel

Uit de gang van zaken volgt dat er geen verband is met het opzegverbod tijdens zwangerschap, zodat dit niet aan ontbinding in de weg staat. Uit de feiten blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat werkneemster, hoewel van haar slechts een geringe re-integratie-inspanning werd verlangd, daar volstrekt onvoldoende invulling aan heeft gegeven. Werkneemster klaagt onder meer dat de bedrijfsarts haar klachten niet serieus nam, maar verliest uit het oog dat de bedrijfsarts rekening heeft gehouden met haar beperkingen en werkneemster heeft dit oordeel gedurende het hele traject niet heeft aangevochten. Werkgeefster heeft zich steeds aan de adviezen van de bedrijfsarts gehouden en het valt te begrijpen dat zij na alle vergeefse pogingen om de re-integratie in gang te trekken aan het eind van haar Latijn was. Nu werkneemster, ondanks meerdere waarschuwingen, loonstops, gesprekken en het deskundigenoordeel, stelselmatig heeft verzaakt in de op haar rustende re-integratieverplichtingen, moet worden geconcludeerd dat sprake is van verwijtbaar handelen, zodat wordt ontbonden op de e-grond. Dit handelen is ook ernstig verwijtbaar, zodat werkneemster geen transitievergoeding toekomt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-11-2022

Zaaknummer: 10069285 EA 22-512