

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Het opzegverbod wegens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg, omdat de verstoring van de arbeidsrelatie al bestond voor de ziekmelding. Geen billijke vergoeding. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2005 in dienst van Stichting VUmc (hierna: VUmc) en is laatstelijk werkzaam in de functie van projectmedewerker en in die hoedanigheid verantwoordelijk voor de opstellingen van de practica voor het onderwijs en opstellingen van het onderzoek. Het brutosalaris op basis van een fulltimewerkweek bedraagt € 4.632 per maand exclusief vakantietoeslag. Sinds 2016 heeft werknemer geregeld gesprekken tussen hem en zijn collega's opgenomen op audioapparatuur. In maart 2021 meldt de leidinggevende van werknemer dat men zich zorgen maakt over de voortgang van de practica als er acute problemen zijn. In verband met corona ontstaat tussen partijen discussie over al dan niet fysieke aanwezigheid van werknemer. In december 2021 wordt er naar aanleiding van een teamoverleg - met als onderwerp een meningsverschil met betrekking tot het afhandelen van ICT-gerelateerde zaken voor het practicum - een werkplan aan werknemer voorgelegd. In april 2022 geeft de leidinggevende wederom aan dat werknemer te weinig fysiek aanwezig is om te helpen bij acute problemen in de practicumzaal of om mee te denken met betrekking tot practicumondersteuning en dat er signalen zijn dat medewerkers van Fysiologie niet weten wie werknemer is en wat zijn taak is. Het verzoek aan werknemer is zijn communicatie te verbeteren met betrekking tot practicaondersteuning, door meer fysiek aanwezig te zijn. Partijen hebben op 21 april 2022 afgesproken dat werknemer op maandag, dinsdag en donderdag op locatie aanwezig is en dat geen officieel verbetertraject wordt opgestart. Op 2 mei 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 2 juni 2022 genoteerd dat werknemer is vastgelopen in de arbeidssituatie als gevolg van een verschil van inzicht met VUmc, maar hij heeft geen ziekte of medische beperkingen kunnen vaststellen. De bedrijfsarts heeft partijen geadviseerd om op korte termijn met elkaar in gesprek te gaan. Na een nieuwe ziekmelding is een mediation gestart. Dit traject is op 2 februari 2023 zonder resultaat beëindigd. VUmc verzoekt ontbinding omdat werknemer veelvuldig redelijke verzoeken van zijn leidinggevend en collega's heeft geweigerd. Zo heeft hij volhard in de weigering fysiek op locatie aanwezig te zijn. Daarnaast heeft hij regelmatig redelijke verzoeken aangaande inhoudelijke werkzaamheden geweigerd. Werknemer beroept zich op het opzegverbod en betwist dat hij redelijke verzoeken heeft geweigerd.

*Oordeel**Opzegverbod wegens ziekte*

VUmc voert feiten en omstandigheden aan die zich hebben voorgedaan vóór de periode dat werknemer zich heeft ziekgemeld en in de periode na ziekmelding. Uit de stellingen van partijen en uit het advies van de bedrijfsarts op 2 juni 2022, volgt dat de arbeidsverhouding tussen partijen al voor de arbeidsongeschiktheid verstoord is te noemen. Onder deze omstandigheden kan niet worden geoordeeld dat het ontbindingsverzoek voor wat betreft de aangevoerde g-grond verbandhoudt met omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Het opzegverbod staat naar het oordeel van de kantonrechter daarom niet aan toewijzing van het verzoek van VUmc in de weg.

Redelijke grond en herplaatsing

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door VUmc naar voren gebrachte feiten en omstandigheden en hetgeen tijdens de mondelinge behandeling is besproken een redelijke grond voor ontbinding op. Voldoende is vast komen te staan dat de verhoudingen tussen VUmc en werknemer sinds 2021 zijn verslechterd en ernstig en duurzaam verstoord zijn geraakt. Gebleken is dat VUmc werknemer in de periode van maart 2021 tot en met mei 2022 meermaals heeft verzocht meer fysiek aanwezig te zijn en dat hij daarop liet weten de toegevoegde waarde van de fysieke aanwezigheid niet in te zien. De kantonrechter begrijpt uit de verklaring van werknemer dat hij getracht heeft herplaatst te worden door te solliciteren op een functie binnen het Amsterdam UMC, maar dat hij voor de betreffende functie werd afgewezen, terwijl dat wel een passende functie betrof. Verder heeft hij geen concrete functies genoemd waarin hij herplaatst had kunnen worden of binnenkort geplaatst zal kunnen worden. Uit een en ander leidt de kantonrechter af dat er geen herplaatsingsmogelijkheden voor werknemer zijn binnen het VUmc. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 januari 2024 onder toekenning van een transitievergoeding. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7335

Zaaknummer: 10625537 EA VERZ 23-727

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: M.H. Stekelenburg en C.M.J. Moerkens

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:671b BW; 7:673 BW