

RECHTSPRAAK

Werkneemster gemeente Rotterdam handelt verwijtbaar door meermaals re-integratieverplichtingen niet na te komen. Geen ernstig verwijtbaar handelen omdat ook de gemeente steken heeft laten vallen. Ontbinding op de e-grond toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 2 mei 2017 in dienst bij de gemeente Rotterdam (hierna: de gemeente) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als medewerkster belastingen, met een brutosalaris van € 3.784 per maand. Werkneemster meldt zich op 28 april 2022 ziek. De bedrijfsarts concludeert dat ze per 26 mei 2022 kan beginnen met re-integreren. De gemeente neemt contact op, maar werkneemster geeft aan niet in staat te zijn te re-integreren. Ze vraagt om vervanging van de HR-adviseur, wat de gemeente afwijst. Tevergeefs probeert een andere leidinggevende meermaals contact te krijgen tussen juni en oktober 2022. De bedrijfsarts adviseert op 13 september 2022 dat werkneemster niet kan re-integreren. Op 14 september krijgt werkneemster een formele waarschuwing wegens onbereikbaarheid. Op 13 september 2023 komt werkneemster te laat en verlaat vroegtijdig een afspraak met de bedrijfsarts, waarna ze volledig ziek wordt gemeld. Werkneemster verschijnt vervolgens ook niet op de afspraak van 27 september met de nieuwe bedrijfsarts, wat leidt tot een tweede waarschuwing. Ze wordt gewaarschuwd voor een loonopschorting. Werkneemster klaagt op 10 oktober over de waarschuwing en diverse medewerkers van de gemeente. De bedrijfsarts adviseert een gesprek met een neutrale derde, maar werkneemster weigert contact. In november 2023 concludeert de bedrijfsarts dat er geen mentale beperkingen zijn voor werkneemster om met haar leidinggevende te praten. De gemeente verzoekt een deskundigenoordeel en nodigt werkneemster uit voor een gesprek in maart 2024, met waarschuwing voor een loonopschorting. Op 25 maart 2024 wordt het loon stopgezet omdat werkneemster niet meewerkt aan haar re-integratie en geen WIA-aanvraag indient. Het UWV oordeelt op 26 april dat werkneemster onvoldoende meewerkt. De gemeente dient vervolgens een ontbindingsverzoek in op de e- en g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen ernstig verwijtbaar handelen

De gemeente stelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, zodat geen transitievergoeding is verschuldigd. Er is weliswaar sprake van verwijtbaar handelen of

nalaten van werkneemster, maar de lat voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt niet gehaald. Vaststaat dat werkneemster zonder deugdelijke grond haar re-integratieverplichtingen meermaals en gedurende een lange periode heeft geschonden. Desondanks is niet gebleken dat de gemeente in de periode tussen september 2022 en juli 2023 inspanningen heeft geleverd om contact te krijgen met werkneemster. Bovendien had werkneemster te maken met diverse opvolgende leidinggevers en was er enige onduidelijkheid wie de casemanager was. Werkneemster had daarnaast te kampen met veel lichamelijke en mentale klachten, zodat het niet gemakkelijk is om verschillende leidinggevers te hebben. Niet is gebleken dat de gemeente enige ondersteuning heeft geboden. Weliswaar heeft de gemeente als werkgeefster de mogelijkheid om een loonstop toe te passen, maar gegeven de financiële omstandigheden van werkneemster waarmee de gemeente kennelijk bekend was, is het de vraag of dit wel op haar plaats was.

Geen opzegverbod

Hoewel werkneemster ziek is, staat in dit geval het opzegverbod tijdens ziekte (artikel 7:670 lid 1 BW) niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster in de weg. Het opzegverbod is namelijk niet van toepassing als de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:629 lid 7 BW de betaling van het loon heeft gestaakt (artikel 7:670a lid 1 BW).

Ontbinding op e-grond

De conclusie is dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, zodanig dat van de gemeente niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt in dit geval niet in de rede. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de e-grond. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:10200

Zaaknummer: 11115026 VZ VERZ 24-5097

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.M. de Jonge

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:669 lid 3 sub e BW