

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Verzoek toekenning billijke vergoeding wegens vermeend ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Er is geen sprake van een ‘medische afzakker’. Een beroep op rechtsvermoeden arbeidsomvang slaagt niet.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2004 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van teamleider ZorgThuis. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg (hierna: de cao) van toepassing. In de periode van november 2017 tot en met maart 2020 heeft zij structureel meer uren gewerkt dan de overeengekomen arbeidsomvang van 36 uur per week. Werkgeefster heeft deze meeruren uitbetaald. Op 9 maart 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft haar tijdens ziekte het loon betaald dat hoort bij een arbeidsomvang van 36 uur per week. Werkneemster is per 31 juli 2020 weer beter gemeld. Zij heeft vervolgens tot 9 april 2021 weer 36 uur per week gewerkt. Op die datum heeft zij zich ziek gemeld als gevolg van een ernstige ziekte. In de periode na haar ziekmelding heeft werkneemster verschillende intensieve medische behandelingen ondergaan. Uit een arbeidsdeskundig onderzoek volgt dat rekening houdend met de actuele belastbaarheid, er geen andere functies voorhanden zijn waarin werkneemster structureel herplaatst kan worden. De arbeidsdeskundige adviseert partijen om regelmatig de voortgang van de re-integratie in aangepast werk te evalueren en via de bedrijfsarts zicht te houden op de actuele belastbaarheid van werkneemster. Er wordt een tweedespoortraject gestart. Wegens een medische vervolgbehandeling worden de re-integratieactiviteiten medio september 2022 stopgezet. Op 3 januari 2023 heeft een herbeoordeling plaatsgevonden van het arbeidsdeskundig onderzoek. De arbeidsdeskundige concludeert daarbij dat er geen andere functies voorhanden zijn waarin werkneemster structureel kan re-integreren. In het kader van de aanvraag van een WIA-uitkering heeft het UWV geoordeeld dat het re-integratietraject naar behoren is afgerond. In juli 2023 oordeelt het UWV dat er op grond van de beschikbare medische informatie geen evident duidelijke relatie kan worden gelegd tussen de oorzaak van de eerste en tweede uitval. Dit leidt tot de conclusie dat er geen aanleiding is om werkneemster als zogenoemde ‘medische afzakker’ te beschouwen. Na verkregen ontslagvergunning is de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2023 opgezegd en heeft werkgeefster een transitievergoeding betaald alsook een nabetaling. Werkneemster verzoekt onder meer (a) nabetaling achterstallig loon, vakantiegeld en eindejaarsuitkering, (b) een aanvullende transitievergoeding, (c) een billijke vergoeding en

(d) vergoeding van pensioenschade. Werkgeefster is naar haar oordeel ernstig tekortgeschoten in de nakoming van de re-integratieverplichtingen.

Oordeel

Ernstige verwijtbaarheid en billijke vergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. Uit de adviezen van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige leidt de kantonrechter af dat de arbeidsmogelijkheden van werkneemster steeds beperkt waren als gevolg van de beperkingen die voortvloeiden uit haar ziekte en de intensieve behandelingen die zij gedurende verschillende, langere periodes moest ondergaan. De kantonrechter stelt op basis van diezelfde adviezen vast dat, wanneer haar beperkingen en belastbaarheid dit toelieten, werkneemster steeds passende werkzaamheden heeft verricht voor een aantal uur per week. Werkgeefster heeft haar daartoe dus in de gelegenheid gesteld. In zoverre heeft zij voldoende gedaan in het kader van haar re-integratieverplichtingen. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster niet ernstig tekort is geschoten in haar re-integratieverplichtingen.

Achterstallig loon en nevenverzoeken

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster na haar eerste ziekmelding, dus met ingang van 1 augustus 2020, gedurende een periode van maar liefst negen maanden weer slechts 36 uur heeft gewerkt (zoals aanvankelijk overeengekomen). Werkneemster stelt dat zij minder is gaan werken vanwege haar gezondheidsproblemen, tot aan het moment dat zij als gevolg van die problemen definitief is uitgevallen op 9 april 2021. De kantonrechter volgt haar daarin niet. Het UWV heeft in zijn rapport van 18 juli 2023 immers geoordeeld dat er geen grond is om werkneemster als een zogenoemde 'medische afzakker' te beschouwen en de eerste arbeidsongeschiktheidsdag om die reden naar voren te halen. Daarnaast is voor de vraag of de meeruren meetellen bij de vraag of aan het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW is voldaan, vereist dat sprake is van een (impliciete dan wel expliciete) opdracht van de werkgever tot het overwerk. Dat een opdracht is gegeven om meer dan 36 uur per week te werken, is niet in rechte komen vast te staan. Het verzoek tot betaling van achterstallig loon en de daarmee verband houdende nevenverzoeken zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7316

Zaaknummer: 11179764 \ AZ VERZ 24-36

Rechters: mr. Borm

Advocaten: P.H. Pijpelink en S. Lammers

Wetsartikelen: 7:610b BW; 7:682 BW