

RECHTSPRAAK

Albert Heijn B.V./werkneemster

Veelvuldige ziekmeldingen, en vervolgens betermelding vlak voor een afspraak met de bedrijfsarts en weigering met de bedrijfsarts en de manager in gesprek te gaan, hebben gezorgd voor een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Feiten

Werkneemster is op 11 september 2009 in dienst getreden bij Albert Heijn. Naar aanleiding van een eenzijdige vermindering van de arbeidsomvang door Albert Heijn heeft werkneemster Albert Heijn in kort geding gedagvaard. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Albert Heijn niet gerechtigd was tot wijziging van de arbeidsomvang. Albert Heijn heeft de arbeidsomvang terug aangepast. Naar aanleiding van een ziekmelding heeft werkneemster een bedrijfsarts bezocht die werkneemster geschikt heeft geacht voor haar werkzaamheden in volle omvang. Werkneemster heeft een deskundigenoordeel aangevraagd. Het UWV heeft geoordeeld dat werkneemster geschikt is te achten voor eigen werk en heeft aangegeven dat het van belang is dat er een gesprek plaatsvindt tussen partijen, eventueel met een onafhankelijke derde. Tussen partijen wordt uitvoerig gecorrespondeerd met betrekking tot het (hoge) ziekteverzuim van werkneemster (in april tot en met december 2017, 39 procent). Albert Heijn meldt dat zij de inzetbaarheid van werkneemster wil laten toetsen door een bedrijfsarts. Werkneemster meldt zich vervolgens beter en stelt dat zij het nut van een afspraak met de bedrijfsarts niet ziet als zij hersteld is. In de periode januari tot en met 9 juni 2018 is het ziekteverzuim van werkneemster 94 procent. Werkneemster heeft het College voor de Rechten van de Mens verzocht te oordelen of er ongerechtvaardigd onderscheid wordt gemaakt op basis van leeftijd. Het College heeft geoordeeld dat hier geen sprake van is. Er worden meerdere afspraken met de bedrijfsarts ingepland, maar werkneemster meldt zich steeds (kort) voor de ingeplande afspraak beter. Albert Heijn maakt kenbaar dat zij een probleemanalyse en een plan van aanpak wil opstellen en verzoekt werkneemster contact op te nemen met de bedrijfsarts. Werkneemster stelt dat zij geen afspraak met de bedrijfsarts wil als zij beter is. Albert Heijn schort loonbetaling op. Werkneemster mailt op 19 mei 2018 dat zij wil stoppen met haar werkzaamheden bij Albert Heijn, maar zij trekt dit op 24 mei 2018 in. Albert Heijn heeft getracht meerdere gesprekken in te plannen, zowel met de manager als met de bedrijfsarts, maar werkneemster verschijnt niet. Albert Heijn stuurt werkneemster een laatste waarschuwing en betaalt werkneemster vervolgens geen salaris meer. Albert Heijn verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een opzegverbod, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte.

e-grond

De gedragingen van werknemster zien op het zonder deugdelijke grond niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Albert Heijn is in dat geval gehouden om een deskundigenverklaring over te leggen. Dat dit niet van haar kon worden geveerd omdat werknemster weigerde naar de bedrijfsarts te gaan, mag haar niet baten. Ook het standpunt dat het deskundigenoordeel moet worden gezien als een deskundigenverklaring wordt niet gevolgd. Het verzoek op de e-grond wordt dan ook afgewezen.

g-grond

De kantonrechter is van oordeel dat het Albert Heijn niet kan worden tegengeworpen dat zij geen gesprek meer heeft ingepland met een onafhankelijke derde. Er heeft een gesprek plaatsgevonden (zonder derde) en werknemster heeft onvoldoende gesteld dat dit geen 'goed gesprek' was, zoals Albert Heijn destijds heeft geschreven in haar e-mail. Van werknemster had daarnaast mogen worden verwacht, zeker na het afwijzende oordeel van het College, dat zij in was gegaan op het voorstel van Albert Heijn om in gesprek te gaan over de wijze waarop partijen weer op een constructieve manier inhoud zouden kunnen geven aan de arbeidsovereenkomst. Tevens had van werknemster mogen worden verwacht dat zij een minder strikte en juridische houding ten aanzien van het contact met de bedrijfsarts had ingenomen. Door zich steeds ziek en weer beter te melden en daaraan te verbinden dat ze de bedrijfsarts niet hoefde te bezoeken heeft zij een beoordeling van de bedrijfsarts gefrustreerd. Tegen de loonsanctie heeft werknemster ook nooit enig rechtsmiddel aangewend. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en dat mediation in de huidige situatie geen optie meer is. Herplaatsing ligt ook niet meer in de reden. De arbeidsovereenkomst wordt met inachtneming van de opzegtermijn ontbonden en werknemster krijgt de transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:2616

Zaaknummer: 7370728

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: N.M. Fakiri en J.E. Tjaden

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:660a BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW