

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werknemer toegewezen omdat zijn gezondheid erbij gebaat is. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer tijdens zijn re-integratie aan zijn lot overgelaten. Toekenning billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is in dienst bij Stichting Reclassering Nederland (hierna: Reclassering) in de functie van reclasseringswerker. In 2015 heeft werknemer een gratificatie gekregen voor zijn bijzondere inzet. Werknemer heeft een aangeboren hartafwijking en kampt met een hoge bloeddruk. In april 2017 heeft hij een openhartoperatie gehad en hierdoor is hij enige tijd arbeidsongeschikt geraakt wegens ziekte. Werknemer heeft in het kader van de re-integratie op een vestiging van de Reclassering zijn werkzaamheden hervat. Hij trof daar een nieuwe medewerkster die vanwege gezondheidsproblemen van haar voormalige leidinggevende de toezegging had gekregen dat zij haar (hulp)hond mee mocht nemen naar het werk. Werknemer heeft de Reclassering meermaals laten weten dat hij allergisch is voor honden en om een oplossing gevraagd. Omdat daarop niet werd gereageerd heeft werknemer zich op 7 november 2017 gewend tot de directeur van de vestiging van de reclassering. De Reclassering heeft de medewerkster uiteindelijk gesommeerd om de hulphond thuis te laten, waarmee dat probleem was opgelost. De Reclassering heeft vanaf oktober 2017, zonder aankondiging, een gedeelte van het loon van werknemer ingehouden. Hierover hebben partijen in de periode 24 oktober 2017 tot en met 19 december 2017 met elkaar gecorrespondeerd. Begin 2019 heeft de Reclassering besloten een organisatiewijziging door te voeren. Werknemer heeft laten weten dat dit niet haalbaar is voor hem. Op 21 februari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 23 mei 2019 heeft werknemer een e-mail naar de Reclassering gestuurd waarin hij vraagt om nakoming van gemaakte afspraken, waaronder begeleiding en een psycholoog. Daarop werd niet gereageerd. Op 23 juli 2019 heeft er een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waar is gesproken over mogelijk vroegpensioen. De Reclassering zou hierop terugkomen, maar dat is niet gebeurd. Vanaf augustus 2019 heeft de Reclassering een deel van het loon van werknemer ingehouden. Na het gesprek van 23 juli 2019 heeft er vanuit de Reclassering geen nadere verzuimbegeleiding plaatsgevonden. Op 18 februari 2020 heeft de Reclassering meegedeeld dat zij met werknemer wil afspreken om hem tot zijn pensioendatum vrij te stellen van re-integratieverplichtingen met doorbetaling van loon. Daarmee is werknemer niet akkoord gegaan. Uit het deskundigenoordeel van het UWV, het rapport van de bedrijfsarts en een psycholoog blijkt dat bij werknemer sprake is van een stressgerelateerde aandoening. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e- dan wel g-grond onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontbindingsverzoek moet worden toegewezen. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zijn gezondheid erbij gebaat is dat de arbeidsrelatie wordt verbroken. Uit de gang van zaken en bevindingen van diverse bedrijfsartsen en het UWV blijkt genoegzaam dat de Reclassering na de ziekmelding van werknemer in februari 2019 niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan en dat zij werknemer, die daarmee tijdens zijn revalidatie in 2017 ook al weinig positieve ervaringen had opgedaan, in feite aan zijn lot heft overgelaten. Er is geen behoorlijke verzuimbegeleiding geweest en zelfs haar toezegging om een psycholoog voor werknemer in te schakelen is de Reclassering tot op heden niet nagekomen. Het beeld is al met al dat de Reclassering zich ondanks de vele signalen weinig aan het welzijn en de re-integratie van werknemer gelegen heeft laten liggen en dat dit bij werknemer veel leed heeft veroorzaakt en tot een verslechtering van zijn (psychische) gezondheid heeft geleid. Dit valt de Reclassering aan te rekenen en is aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het feit dat werknemer in het gesprek van 23 juli 2019 aanvankelijk positief heeft gereageerd op een voorstel van de Reclassering om zijn loon tot pensioendatum door te betalen met vrijstelling van werk, maakt het voorgaande niet anders. Dat ontsloeg de Reclassering immers niet van haar verplichting om het herstel van werknemer zo veel mogelijk te bevorderen en haar toezeggingen na te komen. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van de Reclassering komt werknemer een transitievergoeding en een billijke vergoeding toe. De kantonrechter acht alles overziende in dit geval een billijke vergoeding van € 40.000 passend. Zij neemt daarbij in aanmerking dat werknemer ruim 30 jaar bij de Reclassering werkzaam is, de burn-out van werknemer verband houdt met de hoeveelheid en zwaarte van zijn werk, de Reclassering geen relevante re-integratie-inspanningen heeft verricht en dat het belangrijk is dat de Reclassering in voorkomende gevallen niet weer op dergelijke onzorgvuldige wijze met haar werknemers omgaat. De kantonrechter weegt verder mee dat werknemer een aanzienlijke transitievergoeding ontvangt terwijl hij al over drie maanden met pensioen gaat. De advocatenkosten, kosten van de psycholoog en het bedrag aan ingehouden loon worden eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:600

Zaaknummer: 8887196 AR VERZ 20-76

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: L.H. Haarsma en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:658a BW en 7:671c BW