

RECHTSPRAAK

PI mocht arbeidsovereenkomst casemanager na twee jaar ziekte opzeggen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen PI. Beoordelingsmaatstaf – sinds inwerkingtreding Wnra – te vinden in het BW en niet langer in het ARAR.

Feiten

Werknemer is in dienst bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) in de functie van sociaal maatschappelijk werker (casemanager) in een PI. Op 5 maart 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens hartproblemen. Hij is als gevolg daarvan langdurig ziek en ook thans nog arbeidsongeschikt. Met ingang van 12 maart 2019 is werknemer werkzaam geweest op de postkamer van de PI. Zijn uren zijn langzaam uitgebreid. Door Cavari Clinics alsmede door bureau Nieuwenhuis is een arbeidsdeskundig onderzoek verricht. Zij concludeerden – kort gezegd – dat werknemer forse beperkingen heeft en dat hij niet geschikt is voor eigen werk en dat zijn eigen werk ook niet met het oog op zijn beperkingen kan worden aangepast. In een op 8 november 2019 opgemaakte periodieke evaluatie staat onder meer vermeld dat de bedrijfsarts verwacht dat werknemer na een goede en succesvolle behandeling weer duurzaam belastbaar is. Op 11 november 2019 is werknemer begonnen met zijn behandeling bij Cavari. Doel van het onderzoek was het vinden van de juiste mix medicijnen voor werknemer. Naast zijn hartproblemen ondervond hij op dat moment depressieve klachten. DJI heeft in die periode besloten werknemer in verband met zijn behandeling geen extra werkzaamheden aan te bieden. Op 13 december 2019 heeft het UWV op verzoek van DJI een deskundigenoordeel gegeven en geconcludeerd dat DJI voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. In verband met de coronacrisis zijn de werkzaamheden van werknemer op de postkamer medio maart 2020 gestopt. Sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. In een op 21 april 2020 in het kader van de WIA-beoordeling opgemaakt rapport is geoordeeld dat DJI genoeg heeft gedaan om werknemer te re-integreren. Werknemer ontvangt per die datum een WGA-uitkering op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 100%. In oktober 2020 heeft DJI een ontslagvergunning aangevraagd. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt en aangevoerd dat hij een verbetering verwacht van zijn gezondheid op langere termijn en dat er wel een urenbeperking is afgegeven maar dat de verzekeringsarts nadrukkelijk heeft gemeld dat deze van tijdelijke aard is omdat de behandelingen via Cavari ook tijd van hem vragen. Hij heeft in dit bezwaar verder benadrukt dat het door DJI zelf aangevraagde arbeidsgezondheidskundige onderzoek bij Cavari zijns inziens dient te worden afgewacht en aan de hand daarvan het herplaatsingsonderzoek kan plaatsvinden. Zolang dat onderzoek nog loopt acht werknemer opzegging voorbarig en in strijd met het ARAR en de eisen van goed werkgeverschap. DJI heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst met verkregen toestemming

van het UWV opgezegd tegen 1 maart 2021. Werknemer verzoekt veroordeling van DJI de arbeidsovereenkomst te herstellen dan wel toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Juridisch kader

De kantonrechter overweegt dat zij de artikelen uit het BW bij haar beoordeling als maatstaf neemt en niet de door werknemer genoemde regelingen uit het bestuursrecht (ARAR). Met de inwerkingtreding van de Wnra dient waar het de ontslagbescherming betreft immers uit te worden gegaan van het privaatrecht.

Herstel arbeidsovereenkomst

Werknemer bestrijdt niet dat de periode van 104 weken ziekte op het moment van opzegging was verstreken en dat het aannemelijk was dat binnen 26 weken geen herstel zou optreden en de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm zou kunnen worden verricht. Dat betekent dat DJI een redelijke grond had voor opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub b BW. Vraag is vervolgens of DJI toch van opzegging af had moeten zien omdat zij werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie kon herplaatsen. De kantonrechter beantwoordt die vraag ontkennend. De verzekeringsarts heeft in april 2020 geconstateerd dat er geen passende functies gevonden konden worden en niet gebleken is dat dit op het moment van opzegging anders lag. Dat een en ander aldus werknemer met name verband hield met de urenbeperking en de verzekeringsarts in zijn rapport van 9 april 2020 de verwachting heeft uitgesproken dat de functionele mogelijkheden 'op lange termijn (1 jaar)' ook ten aanzien van de urenbeperking in belangrijke mate zullen toenemen, leidt niet tot een ander oordeel. De duur van de 'redelijke termijn' is volgens de Ontslagregeling immers gelijk aan de geldende opzegtermijn, die korter is dan een jaar. De kantonrechter passeert voorts het beroep van werknemer op een door DJI op 15 november 2019 verzonden brief over zijn nieuwe rechtspositie. Vast staat dat dit een standaardbrief is geweest die met het oog op de Wnra aan alle ambtenaren is gezonden. Dat de rechtspositie van werknemer door de inwerkingtreding van die wet is verslechterd, is gemotiveerd door DJI betwist en is de kantonrechter niet gebleken. Het primaire verzoek tot herstel wordt afgewezen.

Billijke vergoeding

De kantonrechter oordeelt dat van ernstig verwijtbaar handelen van DJI geen sprake is. Aan werknemer kan worden toegegeven dat de start van het traject bij Cavari een tijd op zich heeft laten wachten en ook dat dit traag is verlopen en uiteindelijk (tot nu toe) niet tot concrete resultaten heeft geleid. Dat DJI hier de hand in heeft gehad en het traject op enigerlei wijze heeft vertraagd of gefrustreerd, is echter niet gebleken. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-07-2021

Zaaknummer: 9171649 AR VERZ 21-29