

RECHTSPRAAK

Zorginstelling handelt ernstig verwijtbaar door arbeidsongeschikte zorgmanager te overvallen met ongefundeerde verwijten en, in weerwil van de adviezen van de bedrijfsarts, haar niet met rust te laten en een arbeidspsycholoog en een re-integratiebureau in te schakelen.*Feiten*

Multi-Care is een zorgonderneming die gevestigd is in Den Haag. Werkneemster is op 1 januari 2018 in dienst getreden bij Multi-Care als maatschappelijk werkster, maar thans werkzaam in de functie van manager zorg. Werkneemster en X hebben op 27 juli 2020 telefonisch contact gehad. In dat telefoongesprek heeft werkneemster kenbaar gemaakt dat zij ziek is. Op 13 augustus 2020 heeft werkneemster per brief een officiële waarschuwing gekregen. Per brief van 21 augustus 2020 is werkneemster uit haar functie ontheven. Op 18 september 2020 oordeelt de bedrijfsarts dat er geen benutbare mogelijkheden zijn. Daarnaast schrijft de bedrijfsarts dat in de komende vier weken geen contact mag worden opgenomen met werkneemster. Op 28 september 2020 vraagt Multi-Care om een deskundigenoordeel van het UWV waarin de vraag wordt voorgelegd of werkneemster voldoende doet om te re-integreren. Daarnaast vraagt Multi-Care een deskundigenoordeel op medische gronden over de uitspraak van de bedrijfsarts om gedurende vier weken geen contact op te nemen met werkneemster. In zijn deskundigenoordeel van 2 november 2020 oordeelt het UWV dat werkneemster voldoende doet aan re-integratie. Op 26 november 2020 heeft de bedrijfsarts Multi-Care geadviseerd een arbeidspsycholoog in te schakelen. Aan dit advies heeft Multi-Care geen gehoor gegeven. Op 23 februari 2021 oordeelt de bedrijfsarts dat werkneemster doorgaand arbeidsongeschikt is voor het eigen werk en in staat is tot passend werk voor 10 uren per week. De bedrijfsarts adviseert deze tijd te benutten voor het opstarten van de mediation. De bedrijfsarts schrijft daarnaast dat voor het overige van de inzetbare uren passend werk valt te doen buiten de invloedssfeer van de werkgever. De bedrijfsarts merkt daarbij op dat dit zou kunnen op basis van detachering en dat het gaat om ongeveer 3-4 uren per week. Multi-Care bericht werkneemster per e-mail van 23 februari 2021 dat mediation niet zoveel tijd benut en stelt voor dat werkneemster 8 uur passend werk verricht. Daarnaast verwacht Multi-Care dat werkneemster iedere vrijdag voor 12.00 uur ten minste twee sollicitaties aan haar te laten zien waaruit blijkt dat zij zich heeft ingespannen om passend werk te vinden. Op 18 maart 2021 adviseert de bedrijfsarts een onafhankelijk re-integratiebureau in te schakelen in verband met re-integratie in het tweede spoor. Multi-Care heeft echter geen onafhankelijk re-integratiebureau ingeschakeld. Op 28 maart 2021 vraagt Multi-Care om een deskundigenoordeel van het UWV, waarin de vraag wordt voorgelegd of werkneemster voldoende doet om te re-integreren. In zijn deskundigenoordeel van 3 mei 2021

schrijft het UWV onder meer de re-integratie-inspanningen van werkneemster voldoende te achten. Multi-Care verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van primair verwijtbaar handelen en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster is het met Multi-Care eens dat sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is. Daarnaast verzoekt zij om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Multi-Care.

Oordeel

Verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsverhouding

Multi-Care heeft een (groot) aantal voorbeelden genoemd waaruit volgens haar blijkt dat werkneemster haar werkzaamheden niet heeft verricht. Multi-Care verwijt werkneemster onder andere dat zij de HKZ-audit niet heeft voorbereid, niet of nauwelijks op kantoor was, telefonisch onbereikbaar was, niet heeft gereageerd op e-mails, geen functioneringsgesprekken heeft gevoerd, geen contacten heeft onderhouden met netwerkpartners, de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) niet heeft (laten) uitvoeren en niet heeft begeleid, de voortgang van het plan van aanpak naar aanleiding van de RI&E niet heeft bewaakt, de diensten Zorg en Welzijn niet heeft vertegenwoordigd en geen contacten met externe relaties binnen de regio heeft onderhouden, geen beleidsstuk heeft opgeleverd over de ontwikkeling en advisering van het beleid Zorg en Welzijn, geen jaarplan heeft opgesteld, niet heeft opgetreden als intermediair tussen de eigen organisatie en externe partijen en het kwaliteitshandboek niet heeft gewaarborgd. Deze verwijten worden door werkneemster uitgebreid en gemotiveerd weersproken en zijn door Multi-Care op geen enkele wijze met (bewijs)stukken onderbouwd. Zodoende is niet komen vast te staan dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld, reden waarom het ontbindingsverzoek op die grond wordt afgewezen. Omdat werkneemster heeft erkend dat de arbeidsverhouding verstoord is, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding met ingang van 1 augustus 2021.

Ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van Multi-Care

Zoals hiervoor is overwogen, heeft Multi-Care werkneemster een groot aantal verwijten gemaakt, zonder dat daar een deugdelijke onderbouwing tegenover staat. Daar komt bij dat gesteld noch gebleken is dat Multi-Care werkneemster eerder op haar functioneren heeft aangesproken. Multi-Care heeft werkneemster derhalve overvallen, tijdens haar arbeidsongeschiktheid, met het grote aantal verwijten dat zij haar – zonder onderbouwing – maakt, welk handelen naar het oordeel van de kantonrechter getuigt van slecht werkgeverschap. Multi-Care heeft de arbeidsverhouding met werkneemster daarmee bewust en ernstig verstoord. Verder weegt de kantonrechter mee dat de bedrijfsarts op 18 september 2020 oordeelt dat Multi-Care werkneemster vier weken met rust moet laten en dat Multi-Care dat, in weerwil met het oordeel van de bedrijfsarts, niet heeft gedaan door al op 28 september 2020 een deskundigenoordeel aan te vragen en de vraag voor te leggen of werkneemster

voldoende doet om te re-integreren. Verder heeft Multi-Care tijdens de re-integratie het interventieadvies van de bedrijfsarts van 26 november 2020 om een arbeidspsycholoog in te schakelen – zonder nadere toelichting of verklaring – in de wind geslagen en heeft zij ook het advies van de bedrijfsarts van 23 februari 2021 niet opgevolgd. In dat advies staat namelijk dat werkneemster ‘voor het overige van de inzetbare uren (ong. 3-4 per week) start op in passend werk buiten de invloedssfeer van de werkgever’ wat zou kunnen op basis van detachering. Multi-Care legt vervolgens zonder enig overleg de verplichting op aan werkneemster om iedere vrijdag twee sollicitaties aan te leveren waaruit blijkt dat zij zich heeft ingespannen om passend werk te vinden voor 8 uur per week, bij gebreke waarvan een loonstop zal worden opgelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Multi-Care hiermee het conflict tussen partijen nog verder op de spits gedreven en getuigt ook dit handelen van Multi-Care van slecht werkgeverschap. Daar komt nog bij dat niet gebleken is dat Multi-Care het laatste advies van de bedrijfsarts van 18 maart 2021 om een onafhankelijk re-integratiebureau in te schakelen en de re-integratie in het tweede spoor in te zetten, heeft opgevolgd. Multi-Care heeft dan ook niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen en heeft daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat Multi-Care de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen grovelijk heeft geschonden en dat de arbeidsverhouding uiteindelijk door toedoen van Multi-Care onherstelbaar verstoord is geraakt. Alles afwegende ziet de kantonrechter aanleiding om aan werkneemster ten laste van Multi-Care een billijke vergoeding ter hoogte van € 15.000 bruto toe te kennen. De gevorderde transitievergoeding wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:11360

Zaaknummer: 9117475 RP VERZ 21-50220

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: L.S. van Dis en N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW