

## RECHTSPRAAK

***Werkgever die ziekgemelde werknemer de optie geeft om ofwel (in verband met lockdown) vervangende werkzaamheden te verrichten ofwel verlof op te nemen, handelt ernstig verwijtbaar.***

***Arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden. Billijke vergoeding (€ 4.500).***

*Feiten*

Werkneemster is op 26 juni 2002 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Gomes B.V. Zij werkte laatstelijk in de functie van taxichauffeur in de dementiezorg. Vanaf 17 maart 2020 kon Gomes werkneemster en haar collega's de gebruikelijke werkzaamheden niet aanbieden vanwege de van overheidswege opgelegde lockdownmaatregel ter bestrijding van de coronapandemie. Begin april 2020 is werkneemster gevraagd vervangende werkzaamheden te verrichten bij de receptie van het hoofdkantoor. Werkneemster heeft zich vervolgens ziek gemeld vanwege spanningsklachten. De directeur van Gomes heeft op 6 april 2020 laten weten dat werkneemster de vervangende werkzaamheden diende te verrichten en als alternatief verlof kon opnemen. Nadat werkneemster zich op 7 mei 2020 hersteld had gemeld, meldde zij zich een dag later opnieuw ziek. De bedrijfsarts heeft partijen geadviseerd om in goed overleg te kijken wat werkneemster kan doen en hoe zij haar werk met beleid gefaseerd kan oppakken. Dit is daarop ook gebeurd, maar kort na aanvang van de re-integratiewerkzaamheden is werkneemster opnieuw volledig uitgevallen. Vervolgens is werkneemster af en aan gaan re-integreren en is haar meermaals een vaststellingsovereenkomst aangeboden, waarover geen overeenstemming is bereikt. Bij deskundigenoordeel van 25 februari 2021 heeft het UWV geoordeeld dat werkneemster op 1 februari 2021 haar eigen werk niet kon doen. Bij deskundigenoordeel van 15 maart 2021 heeft het UWV geoordeeld dat Gomes voldoende meewerkt aan de re-integratie van werkneemster. In maart 2021 is een tweede spoortraject opgestart. Op 18 juni 2021 heeft er een mediationgesprek tussen partijen plaatsgevonden. Dit heeft echter niet tot het gewenste resultaat geleid, waarna de mediation is beëindigd. Werkneemster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu Gomes zich niet tegen de verzochte ontbinding verzet en het een werknemersverzoek betreft, wordt het verzoek tot ontbinding toegewezen. Vervolgens moet worden beoordeeld of er aanleiding is voor toekenning van de verzochte

transitievergoeding en billijke vergoeding. Alles afwegende oordeelt de kantonrechter dat Gomes een ernstig verwijt kan worden gemaakt van de gang van zaken na de ziekmelding op 6 april 2020. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling aangegeven dat zij – na een lang dienstverband zonder enige dag ziekte – met name erg ontdaan was door de toon in de e-mail van de directeur van 6 april 2020, direct na de eerste ziekmelding van werkneemster. Dit is volgens haar de start van een lange vervelende periode die een knik in de tot dan goede verhoudingen heeft gegeven. De directeur, zoals door Gomes is betoogd, handelde op dat moment vanuit emotie, gelet op de problemen die het bedrijf had door de opgelegde maatregel van een lockdown. Deze handelwijze getuigt naar het oordeel van de kantonrechter niet van goed werkgeverschap. Het is ook niet aan de werkgever om te beoordelen of een werknemer ziek is. Dit is voorbehouden aan de bedrijfsarts, die in dit geval vervolgens ook geconcludeerd heeft dat sprake was van arbeidsongeschiktheid. Voorts valt het Gomes aan te rekenen dat werkneemster niet (direct) bij de digitale verslagen van de bedrijfsarts kon; het lukte werkneemster niet om toegang tot de portal te krijgen en pas na herhaalde verzoeken van de gemachtigde van werkneemster heeft Gomes de verslagen aan werkneemster verstrekt. Werkneemster verwijt Gomes verder dat zij ten onrechte een loonstop heeft aangezegd. Dit erkent Gomes. Hoewel Gomes de loonstop weliswaar niet feitelijk heeft doorgevoerd en op het gebruikelijke tijdstip het salaris aan werkneemster heeft uitbetaald, heeft dit de druk bij werkneemster wel opgevoerd. Op grond van het voorgaande bestaat er een grondslag voor de toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De transitievergoeding bedraagt € 10.019,93 bruto. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 4.500 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 05-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2021:7057

**Zaaknummer:** 9364972

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** M. Hille Ris Lambers, E. van Otterloo en I. Staps-Geenen

**Wetsartikelen:** 7:671c BW