

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van arbeidsongeschikte werknemster wegens verstoorde arbeidsverhouding. Ondanks opzegverbod tijdens ziekte is ontbinding van de arbeidsovereenkomst in haar belang, omdat zij anders na haar herstel zou moeten re-integreren dan wel weer werkzaam moet zijn in haar eigen functie in een situatie van onderling wantrouwen.

Feiten

Werkneemster is per 1 augustus 2018 bij SB Tandartsen Lansingerland B.V. (hierna: SB Tandartsen) in dienst getreden tegen een salaris van € 1.316,26 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag bij een arbeidsomvang van 22,5 uur per week. Van 8 juli 2021 tot 29 juli 2021 heeft werkneemster zomervakantie gehad. Op 27 juli 2021 heeft werkneemster aan SB Tandartsen gemeld dat zij nog twee weken langer vakantie zou nemen. Op 17 augustus 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld met als reden de werkdruk. Van 20 augustus 2021 tot 7 september 2021 was SB Tandartsen gesloten wegens zomervakantie. Afspraken tussen werkneemster en SB Tandartsen voor 2 en 6 september 2021 zijn afgezegd wegens “*een afspraak ergens anders*”. Op 30 september 2021 is werkneemster bij de bedrijfsarts geweest. In het rapport van de bedrijfsarts is opgenomen dat zij ziek is gemeld wegens medische klachten, maar dat in de loop van de afgelopen periode een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om de verstoorde arbeidsverhouding als eerste aan te pakken. Op 12 oktober 2021 is werkneemster niet verschenen voor het opstellen van een plan van aanpak. Op 15 oktober 2021 heeft SB Tandartsen een loonstop doorgevoerd. Tussen 2 november 2021 en 20 december 2021 hebben partijen een mediationtraject doorlopen. Op 7 december 2021 heeft de bedrijfsarts de situatie met werkneemster besproken. De bedrijfsarts heeft geadviseerd dat werkneemster niet kan deelnemen aan het arbeidsproces. SB Tandartsen verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster beroept zich op het opzegverbod tijdens ziekte. Volgens haar is geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar zover dat wel het geval is, stelt zij dat de ontstane situatie is te wijten aan ernstig verwijtbaar handelen van SB Tandartsen; zij is van mening dat zij aanspraak maakt op een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Volgens de kantonrechter staat vast dat werkneemster nog arbeidsongeschikt is, omdat in het rapport van de bedrijfsarts van 7 december 2021 is opgenomen dat de klachten van

werkneemster fors waren toegenomen. In beginsel geldt het opzegverbod tijdens ziekte, maar de kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werkneemster behoort te beëindigen. Het beeld komt naar voren dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt en werkneemster ziet ook in dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Indien het ontslagverzoek zou worden afgewezen, betekent dit dat werkneemster na haar herstel zou moeten re-integreren dan wel weer werkzaam moet zijn in haar eigen functie in een situatie van onderling wantrouwen. Een mediationtraject heeft reeds plaatsgevonden, maar van een herstel van vertrouwen is geen sprake geweest. De kantonrechter acht de kans gering dat werkneemster zonder spanningen haar eigen werkzaamheden bij SB Tandartsen weer zou gaan verrichten. Daarom is het in het belang van werkneemster dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd per 5 mei 2022. Voor de vraag of een billijke vergoeding aan werkneemster kan worden toegekend is van belang dat (1) werkneemster zich op 17 augustus 2021 bij SB Tandartsen ziek heeft gemeld, (2) de bedrijfsarts werkneemster pas voor het eerst op 30 september 2021 heeft gesproken en (3) de bedrijfsarts een medische oorzaak heeft vastgesteld. SB Tandartsen had volgens de kantonrechter werkneemster meteen na 17 augustus 2021 bij de bedrijfsarts moeten aanmelden en niet haar in min of meer dwingende termen moeten oproepen voor een gesprek waarin de gelegde (loon)bespreken zouden worden besproken. Ook past het niet om na het advies van de bedrijfsarts van 30 september 2021 een loonstop toe te passen, omdat werkneemster niet is verschenen op een gesprek. Het werd werkneemster verboden om haar zus mee te nemen, terwijl de bedrijfsarts juist een mediationtraject heeft geadviseerd. Een loonstop kan pas worden toegepast tijdens een re-integratietraject en daarvan was nog geen sprake. De kantonrechter komt tot de conclusie dat SB Tandartsen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In meerdere opzichten heeft SB Tandartsen niet gedaan wat van een werkgeefster mag worden verwacht in het kader van een arbeidsongeschikte werknemer. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding van € 11.372,49 bruto toegekend en een transitievergoeding van € 1.750 bruto. SB Tandartsen wordt veroordeeld in de kosten van het geding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:3714

Zaaknummer: 9610384 RP VERZ 21-50794

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: mr. M.E.A.C. van Kempen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 6 BW en 7:671b lid 9 onder c BW