

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van Erasmus UMC van arbeidsovereenkomst met werkneemster met long COVID wegens niet opvolgen van adviezen bedrijfsarts. Verzoek toegewezen. Werkneemster handelde wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar.*Feiten*

Werkneemster is sinds 2 februari 2009 bij het Erasmus Universitair Medisch Centrum Rotterdam (hierna: Erasmus MC) in dienst, waar zij laatstelijk werkzaam is in de functie polikliniekassistent. Op 16 september 2020 is werkneemster ziek gemeld. Erasmus MC verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster zo spoedig mogelijk te ontbinden. Aan dit verzoek legt zij ten grondslag (i) dat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, (ii) dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en (iii) een combinatie van omstandigheden die zodanig is dat van Erasmus MC niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarnaast verzoekt Erasmus MC te bepalen dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en geen recht heeft op een transitievergoeding. Als toch een vergoeding wordt toegekend, verzoekt Erasmus MC om een bepaalde termijn om het verzoek eventueel te kunnen intrekken. Grondslag voor het verzoek is, kort gezegd, dat werkneemster weigert mee te werken aan de re-integratie. Werkneemster verzet zich niet tegen de verzochte ontbinding, omdat zij het ermee eens is dat de verhouding inmiddels te ernstig verstoord is. Wel maakt zij aanspraak op een transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat Erasmus MC naar haar mening ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat geen van beide partijen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster verwijt Erasmus MC dat zij in de beginfase van de pandemie onvoldoende beschermingsmiddelen heeft verstrekt. Werkneemster stelt daardoor COVID te hebben opgelopen, waarvan zij nog altijd herstellende is. Bovendien acht werkneemster de wijze waarop haar re-integratie is begeleid onvoldoende. Erasmus MC stelt daarentegen dat de bedrijfsarts en het UWV hebben geoordeeld dat werkneemster kon werken, maar werkneemster dit simpelweg weigerde. De kantonrechter overweegt dat uit de stellingen van partijen een beeld naar voren komt van twee partijen die worstelen met de gevolgen van de pandemie, de onzekerheid die dat met zich brengt en de verandering in de manier van werken en communiceren die de maatregelen hebben gehad. Bovendien was de context waarin Erasmus MC op dat moment werkte en keuzes moest maken anders dan de context waarin de samenleving ten tijde van deze uitspraak verkeert, waarin de inzet van beschermingsmiddelen

gemeengoed is geworden. De worsteling wordt ook zichtbaar waar het gaat over de re-integratie. Beoordelingen op afstand, telefonische evaluaties en thuiswerkzaamheden als onderdeel van de re-integratie: het zijn allemaal aspecten die aan het samenspel tussen werkgever, werknemer en bedrijfsarts een andere dynamiek geven, en die een al bestaande onzekerheid bij een werknemer over zijn/haar gezondheid kunnen vergroten. Daarbij komt dat over de langetermijneffecten van een COVID-besmetting nog altijd geen volledige duidelijkheid bestaat, laat staan dat de gevolgen daarvan voor de mogelijkheden om te werken inzichtelijk waren op het moment dat de bedrijfsarts en de verzekeringsarts daarover een oordeel moesten geven. Van een werkgever wordt veel verwacht in een re-integratietraject en een werkgever kan daarbij niet anders dan steunen op deskundigen. Duidelijk is dat alle deskundigen tot de conclusie komen dat werkneemster haar werk kon doen. Tegelijkertijd is onbetwist gesteld dat die deskundigen werkneemster (vrijwel) niet fysiek hebben onderzocht en geen verdieping hebben gezocht door contact op te nemen met de behandelend longarts van werkneemster of haar huisarts. Al met al is duidelijk dat Erasmus MC als werkgever met recht steunde op adviezen van deskundigen, terwijl tegelijkertijd niet onbegrijpelijk is dat werkneemster de afweging maakte naar haar eigen lichaam te luisteren in plaats van naar het oordeel van de bedrijfsarts. Haar handelen is in arbeidsrechtelijke zin verwijtbaar, maar gelet op de context niet ernstig verwijtbaar in de zin van de wet. Daarbij weegt mee dat werkneemster al sinds 2009 in dienst is en er nooit eerder problemen zijn geweest. De slotsom is dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, met toekenning van (enkel) een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4019

Zaaknummer: 9573288 VZ VERZ 21-17707

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: G.G.A.M van Terwisga-van den Broek

Wetsartikelen: 7:673 BW