

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing verzoek werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een schoonmaakster op e-grond en g-grond. Geen sprake van schending re-integratieverplichtingen of een verstoorde arbeidsrelatie.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juni 2014 in dienst bij Schoonmaakbedrijf Victoria B.V. (hierna: Victoria) als schoonmaakmedewerkster. Werkneemster is per 13 september 2021 ziekgemeld na een arbeidsconflict met haar leidinggevende over de vraag of werkneemster zes weken met vakantie kon gaan in de zomer. Na haar vakantie is werkneemster vanwege dit conflict op een ander project geplaatst. Werkneemster is op meerdere (telefonische) afspraken met de bedrijfsarts niet verschenen. Victoria wijst werkneemster meerdere malen op haar re-integratieverplichtingen en de (loon)sancties bij niet-nakoming hiervan. Op 8 april 2022 heeft de bedrijfsarts een schriftelijk inhoudelijk advies gegeven over de re-integratiemogelijkheden van werkneemster. Daarna adviseert de bedrijfsarts op 26 augustus 2022 het door werkneemster aangevraagde deskundigenoordeel af te wachten. Uit het deskundigenoordeel volgt dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster in de periode 13 september 2021 tot en met 8 september 2022 onvoldoende zijn. Werkneemster heeft medio april en medio november 2022 twee pogingen ondernomen om werkzaamheden te verrichten, maar naar eigen zeggen lukte dat niet in verband met (mentale) klachten. Op 30 november 2022 heeft de buurvrouw van werkneemster bij Victoria gemeld dat de klachten van werkneemster waren toegenomen. In januari 2023 heeft Victoria werkneemster 'een laatste kans' gegeven en daarop heeft werkneemster (net) buiten de door Victoria gestelde termijn gereageerd. Victoria verzoekt de kantonrechter primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond en subsidiair op de g-grond.

*Oordeel**E-grond*

Victoria vindt dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld door het (ondanks de loonstops) niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen. Uit de gang van zaken volgt dat voor het laatst in april 2022 een medisch oordeel is gegeven over de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Het had op de weg van Victoria gelegen om na het deskundigenoordeel, maar in ieder geval na de melding van (de buurvrouw van) werkneemster dat haar klachten waren toegenomen, opnieuw de bedrijfsarts in te schakelen. Omdat Victoria dat heeft nagelaten is in de onderhavige procedure onvoldoende informatie beschikbaar over de mate van

arbeids(on)geschiktheid van werkneemster. Daarom kan niet worden beoordeeld of werkneemster in de afgelopen periode haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. De huidige re-integratiemogelijkheden van werkneemster zijn onbekend en dat komt voor rekening en risico van Victoria. Voor zover Victoria ondanks het advies van de bedrijfsarts van 26 augustus 2022 toch wilde dat werkneemster, in afwachting van het deskundigenoordeel, re-integratie-inspanningen zou verrichten, had het op haar weg gelegen dat expliciet te vermelden. De brief van 30 september 2022 is in dat opzicht te laat en te onduidelijk. Nu Victoria dat niet heeft gedaan mocht werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter vertrouwen op het meest recente advies van de bedrijfsarts.

### *G-grond*

Uit de processtukken volgt dat partijen het erover eens zijn dat de ziekte van werkneemster een aanvang heeft genomen na een arbeidsconflict met haar leidinggevende in augustus of september 2021. Victoria heeft ter onderbouwing van haar standpunt dat, hoewel de oorzaak van het arbeidsconflict is weggenomen, de verhoudingen toch verstoord zijn, gesteld dat werkneemster gelet op de manier waarop zij zich in het re-integratietraject heeft opgesteld, kennelijk geen contact met haar wil onderhouden. Victoria doelt op het aantal malen dat zij vruchteloos heeft gepoogd werkneemster aan tafel te krijgen om een andere werkplek met haar te bespreken en om de verhoudingen te herstellen. Hoewel de kantonrechter begrijpt dat het vertrouwen van Victoria in werkneemster in ieder geval in die periode een deuk heeft opgelopen, kan gelet op hetgeen hiervoor ten aanzien van de re-integratieverplichtingen is overwogen, niet de conclusie worden getrokken dat de arbeidsverhouding zodanig ernstig en duurzaam verstoord is dat er een einde aan de arbeidsovereenkomst moet komen. Daarbij heeft Victoria, zoals werkneemster terecht heeft opgemerkt, geen mediation ingezet om de verhoudingen vlot te trekken. De kantonrechter is van oordeel dat dit alsnog kan gebeuren en dat partijen daarna in staat geacht moeten worden de arbeidsrelatie te herstellen en opnieuw in te vullen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 07-04-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:3200

**Zaaknummer:** 10318150 \ AO VERZ 23-15

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** K.M. Janssen, K.M. Janssen en S.N. Arikan

**Wetsartikelen:** 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW