

RECHTSPRAAK

Werkgever had mediation in moeten zetten, nadat de bedrijfsarts dat meermaals in overweging heeft meegegeven en het UWV in het deskundigenoordeel oordeelde dat mediation moest worden ingezet.*Feiten*

Werknemer is op 6 december 2010 bij de Open Universiteit (OU) in dienst getreden. In 2017 is werknemer ernstig ziek geweest en uitgevallen. In 2018 is hij hersteld en weer aan het werk gegaan. Het takenpakket van werknemer is – met zijn instemming – uitgebreid. Op 12 augustus 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld en zijn gesprekken gevoerd over een beëindiging van het dienstverband. Partijen hebben op 19 januari 2023 een vaststellingsovereenkomst gesloten, die werknemer op 6 februari 2023 buitengerechtelijk heeft ontbonden. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij nog steeds ziek was gemeld en heeft zich volledigheidshalve op 21 februari 2023 nogmaals ziek gemeld. De bedrijfsarts achtte werknemer arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts heeft verder aangegeven dat het te overwegen viel een mediator in te zetten. In de probleemanalyse van 29 maart 2023 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat gestart kon worden met re-integratie. Herhaald is dat mediation te overwegen viel. Eind maart 2023 zijn partijen – op verzoek van werknemer – weer in onderhandeling gegaan over een beëindiging. Aangezien partijen er niet uit kwamen, is namens werknemer op 7 juni 2023 aangegeven dat werknemer moet re-integreren. Werknemer heeft verzocht om re-integratie in spoor 2. Werknemer is op uitnodigingen om in gesprek te gaan niet ingegaan en heeft op 29 juni 2023 meegedeeld dat hij enkel aan mediation of re-integratie in spoor 2 wenst mee te werken. Werknemer is opnieuw uitgenodigd, maar niet verschenen. Op 5 juli 2023 heeft de bedrijfsarts werknemer geschikt bevonden voor arbeid en heeft hij nogmaals meegegeven mediation te overwegen. Er heeft vervolgens op 13 juli 2023 een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarvan de inhoud per brief is bevestigd. OU heeft daarin verder aangegeven dat zij verwacht dat werknemer op 17 juli op het werk verschijnt en anders het loon zal worden stopgezet. Ook is aangegeven dat in dat geval een deskundigenoordeel en ontbinding zal worden verzocht. Werknemer is niet op werk verschenen. De loonbetaling is stopgezet. Beide partijen hebben een deskundigenoordeel aangevraagd. De oordelen komen erop neer dat het UWV het aangeboden werk niet passend acht omdat er geen mediation is aangeboden en is beproefd om een minimale basis te creëren alvorens partijen met elkaar in gesprek kunnen gaan. Omdat mediation niet heeft plaatsgevonden acht het UWV de re-integratie-inspanningen van OU onvoldoende. Bij e-mail van 28 september 2023 heeft werknemer aanspraak gemaakt op loon. Verder heeft hij OU laten weten open te staan voor mediation, maar ook voor een beëindigingsregeling. Dit heet OU afgewezen en werknemer is aangemaand het werk te hervatten, bij gebreke waarvan een

ontslagprocedure in het vooruitzicht is gesteld. OU verzoekt ontbinding, primair op grond van een tekortkoming in de nakoming, subsidiair op de e-grond, meer subsidiair op de g-grond.

Oordeel

Van een ernstige wanprestatie als gevolg waarvan ontbinding kan worden toegewezen op grond van een tekortkoming in de nakoming, is geen sprake. Beoordeeld dient dan ook te worden of sprake is van een redelijke grond. De kantonrechter overweegt dat beide versies over de oorzaak van het conflict elkaar niet veel ontlopen. Vast staat dat werknemer op enig moment heeft aangegeven dat hij bepaalde taken die tot zijn functie behoren niet meer wilde uitoefenen. OU wilde niet meewerken aan een formele wijziging van de functie. De kantonrechter acht dit standpunt van OU, gelet op de zeer recent doorgevoerde functieherwaardering, een begrijpelijk en te billijken standpunt. Dat OU op een intimiderende wijze heeft gedreigd met ontslag, zoals werknemer stelt, is naar het oordeel van de kantonrechter niet komen vast te staan. Werknemer ontkent ook dat hij heeft aangegeven dat hij een carrièreswitch overwoog, maar uit de stukken blijkt het tegendeel. Toen werknemer zich in februari 2023 weer ziek meldde, kwam re-integratie in eigen functie weer aan de orde. Ook toen bleef de voorkeur van werknemer echter uitgaan naar beëindiging dan wel re-integratie tweede spoor. Dat OU zich op het standpunt heeft gesteld dat mediation niet aan de orde was, omdat werknemer geen herstel van de arbeidsverhouding beoogde, is niet meteen onbegrijpelijk. Maar zeker na de deskundigenoordelen had OU een mediator in moeten schakelen. Van verwijtbaar handelen is dan ook geen sprake. Ontbinding op de e-grond wordt afgewezen. Wel is de arbeidsverhouding inmiddels ernstig verstoord. Dat staat ook niet ter discussie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Herplaatsing ligt niet in de rede. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:7606

Zaaknummer: 10771914 AZ 23-115

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.L.M. van de Laar en M. Rahnama'i

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:686 BW