

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Is er sprake van nieuw bedongen arbeid?*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 2002 in dienst bij de provincie Friesland. Werkneemster is voorzitter van de OR. Op 21 mei 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. In januari 2020 is werkneemster begonnen met re-integratiewerkzaamheden voor zes uur per week. Deze werkzaamheden zijn langzaam uitgebreid en inhoudelijk verzwaard. Daarnaast heeft werkneemster OR-werkzaamheden verricht. Op 12 oktober 2023 heeft de provincie aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij brief van 11 december 2023 heeft de provincie werkneemster meegedeeld dat de loonbetaling met ingang van 24 november 2023 wordt stopgezet, omdat zij op dat moment in het geheel geen werk meer voor de provincie verricht. Het UWV heeft de verzochte ontslagvergunning geweigerd. De provincie verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster vanwege haar langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond).

Oordeel

Om tot een ontbinding vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid te komen moet een werknemer door ziekte of gebreken niet meer in staat zijn de bedongen arbeid te verrichten. Partijen verschillen allereerst van mening wat de bedongen arbeid van werkneemster is. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat er uitdrukkelijk, schriftelijk of mondeling, een wijziging van de arbeidsovereenkomst tussen de provincie en werkneemster is overeengekomen. Evenmin is gebleken dat de provincie in dit verband een onherroepelijke toezegging heeft gedaan waaraan zij gebonden is en waarop werkneemster gerechtvaardigd mocht vertrouwen. Haar voormalig leidinggevende B heeft weliswaar in 2022 een aantal e-mailberichten gestuurd waarin staat dat de provincie het voornemen heeft om haar arbeidsomvang aan te passen naar 20 uur per week, maar deze berichten kunnen in redelijkheid niet worden gezien als een (onherroepelijk) aanbod dan wel een ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor 20 uur per week. De door B in de berichten gekozen bewoordingen, die weliswaar niet doorslaggevend hoeven zijn maar wel van groot gewicht zijn, wijzen er namelijk niet op dat B met het verzenden daarvan beoogde om aan werkneemster zo'n aanbod of toezegging te doen. B spreekt immers van een voornemen. Daarnaast is de passende arbeid van werkneemster ook geen bedongen arbeid geworden. Daarbij is van belang dat de aangepaste werkzaamheden van werkneemster, waarvan werkneemster stelt dat zij de bedongen arbeid zijn geworden, nooit

volledig door werkneemster zijn uitgevoerd. Onweersproken is namelijk gebleven dat werkneemster een substantieel deel van haar uren - meer dan de helft - besteedde aan OR-werk. Vanaf januari 2023 heeft werkneemster zelfs alleen maar, gedurende 12 uur per week, OR-werk verricht. Dit werk is op zichzelf genomen geen (onderdeel van een) functie. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat er geen sprake is van nieuw bedongen arbeid. De provincie heeft voldoende aannemelijk gemaakt door middel van de herstelprognose van de bedrijfsarts dat het niet in de lijn der verwachting ligt dat werkneemster binnen 26 weken zodanig zal herstellen dat zij haar eigen werkzaamheden, al dan niet in aangepaste vorm kan verrichten. Ook heeft de provincie zich voldoende ingespannen om werkneemster te herplaatsen. De kantonrechter ontbindt dan ook de arbeidsovereenkomst op de b-grond.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:1270

Zaaknummer: 10842038 AR VERZ 23-88

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:669 BW