

Soms is ontslag heel gezond

Werknemers die ziek zijn, hebben ontslagbescherming. De gedachte is dat een zieke werknemer zich kan richten op zijn herstel en daarbij niet gehinderd wordt door een eventueel ontslag. Maar soms is ontslag juist 'gezond'. Dat bleek bij een recente uitspraak.

tekst Pascal Willems

Een reclasseringswerker, ruim dertig jaar in dienst van de Stichting Reclassering Nederland, valt in april 2017 uit vanwege een openhartoperatie. Bij terugkeer blijkt er een nieuwe collega op de afdeling werkzaam te zijn. Zij heeft vanwege gezondheidsproblemen de toezegging gekregen dat zij haar hulphond mee mag nemen naar het bedrijf. De reclasseringswerker laat meerdere keren weten dat hij allergisch is voor honden en vraagt om een oplossing, maar zonder resultaat. Daarop stapt hij naar de directeur, die ervoor zorgt dat de collega wordt gesommeerd de hulphond thuis te laten. Wel blijkt dat de werkgever, zonder voorafgaande mededeling, een deel van het loon heeft ingehouden. Daarover ontstaat eveneens een discussie.

Organisatiewijziging

Begin 2019 voert de werkgever een reorganisatie door. De organisatiewijziging heeft voor de reclasseringsmedewerker een aantal gevolgen. Zo moet hij op zijn vestiging ook achterwacht zijn, voort-

gangsrapporten gaan schrijven, een risk-cursus gaan volgen en veiligheidstaken op zich nemen. De medewerker meldt zich daarop ziek, onder andere omdat hij het werk in de nieuwe setting niet aankan. Enkele maanden later vraagt de medewerker om nakoming van gemaakte afspraken, zoals begeleiding en ondersteuning door een psycholoog. Daar reageert de werkgever niet op. De arbo-dienst constateert dat de medewerker 'op is'. Verdere verzuimbegeleiding vindt niet plaats. Maar er wordt wel opnieuw een deel van het loon ingehouden. De werkgever stuurt aan op een vrijstelling van werk tot aan de ophanden zijnde pensioendatum van de werknemer. Maar die wil dat niet. Hij vraagt een deskundigenoordeel aan het UWV. Daarin wordt geconstateerd dat de werkgever de re-integratieverplichting niet is nagekomen. De aandoening van de medewerker wordt aangemerkt als beroepsziekte. Uiteindelijk vraagt de werknemer zelf ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat ontslag ten goede komt van zijn gezondheid.

Hoge prijs

De kantonrechter deelt de mening van de werknemer dat diens gezondheid beter af is door afscheid te nemen van deze werkgever. En tegen een behoorlijke prijs. Want de kantonrechter is bikkelhard richting de werkgever. Volgens de kantonrechter staat voldoende vast dat Reclassering na de ziekmelding in 2019 niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan en dat zij de werknemer aan diens lot heeft overgelaten. Er is geen behoorlijke verzuimbegeleiding geweest en de toegezegde psychologische begeleiding is er ook niet gekomen. Dit heeft veel psychisch leed veroorzaakt en geleid tot een verslechtering van de gezondheid van de werknemer. Dat wordt de werkgever zwaar aangerekend. De kantonrechter ontbindt dan ook de arbeidsovereenkomst. Hij kent zowel de transitievergoeding als een billijke vergoeding van 40.000 euro toe. Ook moet de Reclassering de advocaatkosten, de kosten voor de psycholoog en het ingehouden loon betalen. Al met al moet de werkgever ruim 100.000 euro euro betalen. Een hoge rekening voor het aan zijn lot overlaten van een medewerker die er helemaal doorheen zit. «

Bron: *Rechtbank Noord-Nederland*,
ECLI:NL:RBNNE:2021:600

Volgens de kantonrechter staat voldoende vast dat Reclassering de werknemer aan zijn lot heeft overgelaten

Pascal Willems is advocaat en eigenaar van WVO advocaten. Vragen? Mail naar info@wvo-advocaten.nl.