

# ECLI:NL:RBDHA:2021:17135

Instantie	Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak	14-04-2021
Datum publicatie	24-11-2022
Zaaknummer	8961538 RP VERZ 21-50005
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Tussenbeschikking
Inhoudsindicatie	Ontslag op staande voet. Was werknemer wel/niet arbeidsongeschikt? Benoeming deskundige.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2022-1297 VAAN-AR-Updates.nl 2022-1297

## Uitspraak

### Rechtbank DEN HAAG

Zittingsplaats s-Gravenhage

VE

zaaknr.: 8961538 / RP VERZ 21-50005

14 april 2021

### Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

**[verzoeker01]**,

wonende te [woonplaats01],

verzoeker,

gemachtigde: mr. drs. R. Dhalganjansing,

tegen

de publiekrechtelijke rechtspersoon **de Staat der Nederlanden**,

zetelend te Den Haag,

verweerder,

gemachtigde: mr. J.H. Buijn.

Partijen worden aangeduid als "de werknemer" en als "de werkgever".

### 1 Het procesverloop

1.1. De kantonrechter heeft kennis genomen van de volgende stukken:

- het verzoekschrift, ingekomen op 11 januari 2021;
- het verweerschrift, tevens zelfstandig verzoek;
- de e-mail van de werkgever van 17 februari 2021 met een aanvullend stuk;
- de akte van de werknemer inhoudende nadere producties, tevens verzoek benoeming deskundige;

1.2. Op 22 februari 2021 is de zaak mondeling behandeld. Hierbij zijn partijen, de werkgever vertegenwoordigd door de heer [naam01] ( [functie01] van de werknemer) vergezeld van hun gemachtigden verschenen. De aantekeningen van de griffier bevinden zich in het dossier evenals de ter mondelinge behandeling van beide zijden overgelegde en voorgedragen pleitnotities.

1.3. Vervolgens heeft de kantonrechter kennis genomen van:

- de fax van de werknemer ingekomen op 8 maart 2021;
- de fax van de werkgever ingekomen op 8 maart 2021;
- de e-mail van de werkgever van 15 maart 2021 met als bijlage een nader deskundigenoordeel van het UWV van 1 maart 2021.

1.4. Ten slotte is bepaald dat een beschikking zal worden gegeven.

## 2 Feiten

2.1. De werknemer, geboren op [geboortedatum01] 1960, is in 1978 in dienst getreden bij de Staatsdrukkerij. Deze is op enig moment verzelfstandigd. Op 1 augustus 2004 is de werknemer in dienst getreden bij de Staat, laatstelijk in de functie van [functie02] bij het ministerie van Economische Zaken en Klimaat tegen een salaris van 5.003,97 bruto per maand met een werktijd van 36 uur per week.

2.2. De werknemer is diabetespatiënt. Hij heeft in 2018-2019 meegedaan aan een trial van het Academisch Medisch Centrum in Amsterdam, waarbij een bepaalde therapie op diabetes-patiënten werd toegepast onder meer om de signalering van de darmen naar de alvleesklier en lever te beïnvloeden. De trial is in november 2019 met goed gevolg afgesloten en de behandeling van de diabetes is weer overgedragen aan de huisarts.

### mededelingen over ziekte

2.3. Vanaf oktober 2019 is de werknemer gedurende korte periodes arbeidsongeschikt geweest. Hij heeft zijn leidinggevende en zijn collegas toen verteld dat hij lijdt aan een zeer ernstige ziekte, alvleesklierkanker. De werknemer hield zijn leidinggevende per e-mail of app op de hoogte. Hij schrijft onder meer:

- *Ik was vrijdag naar het AMC geweest. [] Het team wil met een speciaal instrument toch kijken, vanwege een kleine afwijking in het bloed, of er iets anders is te ontdekken.* (2 februari 2020)
- *Ik heb net alle uitslagen binnen. Alles is goed, geen uitzaaiingen, tumor is niet gegroeid en de bloedwaarde is ook stabiel. Het artsenteam heeft met ons besproken om met de eerste behandeling te starten op vrijdag []. Als er geen complicaties optreden, mag ik maandag of dinsdag naar huis. []. Als alles goed gaat en het blijft stabiel, wil het artsenteam met ons een eventuele operatie bespreken. Dit zal rond half juli worden besproken.* (14 februari 2020)
- *De behandeling nam ca 5 uur in beslag. Omdat op de MRI/SCAN/ECHO niet alles zichtbaar was en tijdens de microscopische behandeling ter plekke toch een lichte groei was geconstateerd moest er meer handelingen worden gedaan. [] Hierna blijft het wekelijks bezoek aan het AMC onveranderd. [] Ik moet de komende week thuis rusten, om de behandeling tijd te geven om te genezen. Forceren belemmerd alle vorm van genezing en herstel. Ik hoop op begrip van het MT.* (22 februari 2020)

-

*Afgelopen vrijdag naar het AMC geweest voor controle. Op de MRI is te zien dat de plek rondom de tumor nogmaals succesvol is behandeld, maar vertoont nog rode plekken, dat wil zeggen dat het nog niet helemaal is hersteld. Als het geen rode plekken vertoont, dan stopt ook de inname van Oxynorm. [] De werking van Oxynorm is: zorgt voor minder pijn en voor rust in het lichaam, maar maakt het lichaam suf. Ik moet helaas dat ook de komende week nog innemen, waardoor ik nog niet het werk kan hervatten. Op 16 maart 2020 heb ik een afspraak met de bedrijfsarts, maar hoop dan wel hersteld te zijn oftewel geen Oxynorm innemen. (1 maart 2020)*

*- Nu is mijn vrouw en schoondochter aan het hoesten, niezen en snuiten. [] De huisarts is ingeschakeld. Ze weet van ons situatie. Wij moeten met verhoging met spoed naar het ziekenhuis. Ze heeft Leyenburg SMASH al ingeseind over ons gezinssituatie. Ons geadviseerd de komende dagen niet in contact te komen met anderen. (19 maart 2020)*

Zijn leidinggevenden reageren op deze berichten steeds meelevend, wensen hem sterkte en beterschap en zorgen ervoor dat hij wordt ziekgemeld, ook als hij zelf aangeeft dagen vrij te willen nemen omdat hij zich niet lekker voelt.

#### ondernemingsraadlidmaatschap

2.4. De werknemer is vanaf 2006 lid van de ondernemingsraad (OR) en maakt deel uit van diverse commissies. Hij is ook voorgedragen lid van de departementale ondernemingsraad (DOR). Hij besteedde gedurende langere tijd ongeveer 3,5 dag per week aan werk voor de ondernemingsraad. Vanaf 2019 is deze tijdsbesteding onderwerp van gesprek geweest tussen de werknemer en zijn opvolgende leidinggevenden.

2.5. Tussen de voorzitter van de departementale ondernemingsraad en de secretaris-generaal van het ministerie is in 2012 een convenant urenfaciliteit medezeggenschap EL&I gesloten. Hierin zijn de volgende vrijstellingen opgenomen:

- lid OR 1 dag per week
- lid DOR 1 dag per week
- bestuursfunctie (lid DB) OR of DOR 1 dag per week
- lid commissie of ad hoc werkgroep 0,5 dag per week.

Dit is exclusief de tijd ten behoeve van de overlegvergadering, van scholing en vorming en reistijd.

#### conflict over verslag personeelsgesprek

2.6. In mei 2020 neemt de leidinggevende in het verslag van het personeelsgesprek bij de beoordeling van de werkzaamheden als score +/- op. De werknemer is het daarmee oneens, ook nadat de leidinggevende heeft toegelicht dat hij voor deze optie heeft gekozen omdat het niet mogelijk is om te kiezen voor "niet van toepassing in het afgelopen jaar". Nadat de leidinggevende op 26 mei 2020 schrijft:

*"Allereerst wil ik aangeven dat het mij spijt dat mijn intenties verkeerd overgekomen zijn. In samenspraak met onze P-adviseur heb ik besloten om jouw werkzaamheden niet te beoordelen i.v.m. de wisseling van managers en je afwezigheid ivm verlof/ziekte. Het is dus zeker geen negatieve beoordeling. Helaas heeft de wijze van invoer in P-Direkt doen lijken of dit wel het geval is. [] Daarnaast wil ik graag in een open en eerlijk gesprek met je praten over de balans tussen je (gewaardeerde) inzet voor de medezeggenschap en je inzet voor DI. Ik heb van je begrepen dat over het aantal te besteden uren voor medezeggenschap afspraken gemaakt zijn binnen deze organisatie. Kun je mij deze afspraken mailen? Dan kunnen we jouw inzet voor de medezeggenschap met elkaar bespreken, afspraken maken over het aantal uur dat je hieraan besteed en dit vastleggen zodat toekomstige discussie voorkomen wordt."*

reageert de werknemer diezelfde dag:

*"[] Het convenant (dateert uit 2012, getekend voor onbepaalde tijd door de toenmalige SG) bevestigt mijn open- en eerlijkheid. Ik zal nimmer mijn werkgever benadelen, integendeel! In mijn bijna 60 jaar heeft nimmer iemand mij kunnen betrappen, dat ik oneerlijk bent geweest en/of dat ik heb gelogen en/of iemand hebt benadeeld! In mijn loopbaan [] heeft niemand 1 vinger naar mij kunnen wijzen over bovenstaande! Als dat zo is, dan zal mijn "GOD" mij daarvoor straffen, daar geloof ik heilig in! []*

*Ik heb vandaag jou mensgerichtheid naar mij echt gemist! [] Ik voel mij als leugenaar en moet dat bewijzen met een convenant."*

mededelingen over ziekte rondom gepland gesprek over OR-werkzaamheden op 11 juni 2020; ziekmelding op 10 juni 2020

2.7. Op 3 juni 2020 e-mailt de werknemer aan zijn leidinggevende een overzicht van zijn werkzaamheden in de eerste week van juni 2020. Bij de werkzaamheden op 5 juni 2020 neemt hij op:

*"- MRI scan laten maken, nu de druk op de IC geleidelijk afneemt en reguliere patiënten (niet levensbedreigend) weer behandeld kunnen worden.*

*- Werksituatie ook bespreken met artsenteam van oncologen, vanwege invloed op herstel en stress en mogelijk verhoogde bloeddruk.*

*- Juridisch advies inwinnen over ontstane dispuut werkgever werknemer inzake de WOR en convenant urenfaciliteit*

*- Huisarts om het dispuut ook te bespreken, omdat mijn bloeddruk na dagelijks meten behoorlijk afwijkt sinds het incident (schommelt tussen 105/165 moet normaal 85/135 zijn, vanwege mijn diabetes).*

*Je kunt mij helpen door de druk op mij weg te halen, waardoor het ten goede komt van mijn gezondheid, waardoor mijn verhoogde bloeddruk wellicht afneemt en ik het werk zonder stress toch kan afronden, Hopelijk dat je begrijpt, dat ik kanker heb in mijn lichaam en nog onder behandeling ben en elke vorm van Stress het herstel niet bevordert."*

2.8. Op 8 juni 2020 informeert de leidinggevende hoe het onderzoek op vrijdag is gegaan en hoe het met de werknemer is. De werknemer reageert:

*"Vanochtend heeft het artsenteam/oncologen mij gebeld [] Heb extra medicijnen gekregen tegen te hoge bloeddruk, want is grensgeval voor hersenbloeding en/of in coma raken, vanwege mijn chronische aandoening: diabetes. [] Advies oncologen om bloeddruk terug te brengen naar acceptabele waarde: Rusten/meer ontspannen/niet te veel inspannen/werkdruk besproken en dispuut besproken en advies oncologie: gezondheid gaat voor, blijvend letsel is voor beide partijen geen goede oplossing!*

2.9. Op 11 juni 2020 stond een driegesprek gepland tussen de werknemer, de leidinggevende en een personeelsadviseur om verder te praten over de verdeling van de werkzaamheden voor de OR en de eigen afdeling. In de avond van 9 juni 2020 bericht de werknemer het volgende aan zijn leidinggevende:

*"Worstelend door mijn werkzaamheden kan ik je nu pas informeren over mijn bezoek aan het ziekenhuis/internist inzake te veel ophopende vocht in beide onderbenen. Vocht (Oedeem) ontstaat vanwege mijn chronische aandoening (diabetes), maar ook vanwege de ziekte die ik heb in mijn lichaam. [] Ik heb nu plastabletten voorgeschreven gekregen (3x daags 1 plastablet: 07:00, 12:00 uur en 16:00 uur), waardoor ik het vocht frequenter via de natuurlijke weg uit het lichaam verdwijnt. Het gevolg is dat drang om te plassen bijzonder hoog is. De komende dagen t/m vrijdag moet ik beide zoveel mogelijk omhoog zitten of liggen. [] Indien vrijdag het vocht niet afneemt (telefonisch consult), dan moet ik toch langs gaan voor een echo van de aderen en beide nieren. []"*

De leidinggevende reageert de volgende ochtend:

*"Dit is geen prettige situatie zeg. Ik hoop dat de behandeling effect heeft en dat een echo van de aderen en de beide nieren niet nodig is. Ik zal het 3-gesprek van morgen verplaatsen naar juni. Uiteraard gaat jou gezondheid voor en gaan we de komende weken aankijken wat mogelijk is."*

Diezelfde dag mailt de werknemer:

*"[] Het is niet prettig om onder deze omstandigheden te kunnen werken en gelukkig ben ik thuis! Een hele slechte nachtrust gehad, omdat ik frequent moest gaan plassen, vanwege de plastabletten. Het lijkt me verstandig onder deze omstandigheden, dat je mij ziek meldt, m.i.v. heden."*

op 14 juni 2020:

*"Vrijdag jl. naar het ziekenhuis, geweest, omdat de vochtophoping wel wat was afgenomen maar niet afdoende en daarom doorverwezen door de huisarts om echos te maken en bloedprikken. Ik moet nog steeds met beide benen opgeheven zitten. Dinsdag 16 juni een afspraak met de huisarts over de uitslag."*

en op 16 juni 2020:

- 1. de huisarts heeft op basis van de onderzoeken 1 tablet (amlodipine) voor mijn bloeddruk vervangen. Daarmee neemt de vochtophoping hopelijk af.*
- 2. de komende dagen toch zoveel met beide benen omhoog zitten []*
- 3. de plastabletten zijn in gebruik aangepast: []. Vrijdag telefonisch consult met de huisarts [].*
- 4. uitslag echos: rechternier is in functie met 5% achteruit gegaan. []*
- 5. vochtophoping ontstaat ook vanwege spataderen. Daar heb ik geen last van, dus daar mag het niet aan liggen. Daarnaast kan hartfalen mede oorzaak zijn van vochtophoping in de onderbenen.*
- 6. omdat mijn bloeddruk vanochtend gemeten door de huisarts (115/165) nog aan de hoge kant is heeft ze mij voor bloedverduunnend voorgeschreven. Verwijzing naar de cardioloog vond ze nog veels te vroeg. De huisarts is van mening dat mijn persoonlijke situatie de grootste boosdoener is. De rust in mijn lichaam moet terugkeren. Ik moet het "piekeren/zorgen" maken terugdraaien naar normaal. De huidige spanning in mijn lichaam moet naar normaal en terug naar geen spanning! De druk zorgt voor "piekeren" en "spanning" en dat veroorzaakt een te hoge bloeddruk! []"*

#### conflict over intensiteit OR-werkzaamheden

- 2.10. Op 25 juni 2020 vindt uiteindelijk het geplande driegesprek over de OR-werkzaamheden plaats. In het verslag daarvan staat onder meer:

*"Vanuit het convenant van 2012 valt op te maken dat [de werknemer] [] aanspraak kan maken op 2,5 dag/week voor OR-werkzaamheden. Dit is buiten de overleggen, trainingen en heisessie(s) met de bestuurder. []*

*[leidinggevende] wil [de werknemer] alle ruimte geven om zijn OR-werkzaamheden te doen, maar geeft aan dat hij [de werknemer], met zijn brede kennis en ervaring. graag inzet voor de DI-werkzaamheden. Voor beiden is dat een dilemma. [De werknemer] voelt zich hierdoor belemmerd in zijn OR-werkzaamheden en [de leidinggevende] ziet een belemmering in het behalen van de afdelingsresultaten.*

*In het gesprek komt de goede wil van [de leidinggevende] en [de werknemer] om mee te denken in een oplossing. Voorlopig wordt voorgesteld om de balans in evenwicht te houden door de inzet van [de werknemer] aks volgt te verdelen: 2,5 dag/week voor OR-werkzaamheden en 2,5 dag per week voor DI-werkzaamheden. Dit is een gemiddelde aangezien de OR-werkzaamheden per week kunnen verschillen. [] [De werknemer] denkt over dit voorstel na en komt hier uiterlijk dinsdag 30 juni bij [de leidinggevende] op terug.*

In zijn correctie op het verslag neemt de werknemer op:

*"Na september 2019 is in mijn alveesklier kanker ontdekt en daarvoor ben ik nog steeds in behandeling bij het AMC ziekenhuis"*

Op 30 juni 2020 reageert de werknemer als volgt op het besproken voorstel:

*"Ik heb deze casus voorgelegd aan het Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP) []. Ook aangegeven dat ik deze combinatie van werkzaamheden tussen 2016 en september 2019, nogmaals prima heb kunnen combineren. Voorgaande managers hebben daarin ook ingestemd. In alle eindgesprekken is nimmer teruggevallen over mijn tijdsbesteding. Ik heb de afgelopen 14 jaar alle deadlines, opdrachten/werkzaamheden conform afspraak en geldende richtlijnen binnen het gestelde termijn afgerond. Geen negatieve beoordelingen van voorgaande managers ontvangen.*

*Ik heb dit ook voorgelegd aan CNV, waar ik lid van ben en om juridisch advies gevraagd.*

*Zowel CAOP als CNV geven aan, dat het gevraagde in strijd is volgens de Wet op de Ondernemingsraad [] maar in het bijzonder conform het getekende "convenant"/personeelsreglement EZK voor onbepaalde tijd tussen de OR en de SG.*

*Optie 1:*

*Een constructieve oplossing is: gemiddeld 2 dagen per week voor DI-werkzaamheden en gemiddeld 3 dagen per week voor (D)OR-werkzaamheden, rekening houdend dat de OR-werkzaamheden soms meer of minder kan uitvallen. Met deze keuze moet ik een aantal werkzaamheden van de (D)OR laten vallen [de werknemer noemt vervolgens vijf werkzaamheden; bij drie daarvan noteert hij: "inmiddels opgezegd/teruggetrokken"].*

*Ook alle overige overleggen, trainingen, scholingen, TBs, onderlinge overleggen, overleg met de achterban (inloop) en heisessies met de bestuurder(s) moet ik laten vallen. Dit heb ik inmiddels kenbaar gemaakt bij het dagelijks bestuur van zowel de DOR-EZK en de voorzitter van het Medewerkersplatform DB.*

*Optie 2:*

*Huidige situatie ongewijzigd voortzetten [].*

*Optie 3:*

*Een andere oplossing/voorstel is om de kantonrechter te laten uitspreken."*

verdere mededelingen over ziekte

2.11. Op 21 juli 2020 bericht de werknemer aan zijn leidinggevende:

*"Ik ben nu even in staat en geestelijk bij om een update te geven liggend vanuit mijn bed na de 2de behandeling op vrijdag 3 juli 2020. De 2de behandeling duurde wat langer en was heftiger dan de 1ste behandeling. Op maandag 6 juli mocht ik na controle van het artsenteam en gesprek [ ] naar huis [ ]. Woensdag 8 juli 2020 voelde ik wat pijn tjes aan de onderzijde van mijn buik. Gebeld naar het AMC [ ]. Op vrijdag 11 juli 2020 voor controle en CT gemaakt. Na controle scan ontdekt dat enkele haarvaten waren gesprongen en zorgden voor bloedingen. Mocht niet naar huis, ben met spoed opgenomen [ ].*

*Maandag 13 juli 2020, na thuiskomst voelde ik na enkele uurtjes weer pijnen opkomen in de onderbuik. Gebeld naar het AMC en moest met spoed naar het ziekenhuis. Na enkele uurtjes mocht ik naar huis. [ ] Op vrijdag 18 juli 2020 na CT-scan ontdekt, dat er een beginnende infectie was opgetreden in mijn buik. Ben vrijdag 18 juli 2020 opgenomen in het ziekenhuis en kreeg via infuus medicatie tegen de infectie. [ ] Maandag 20 juli 2020 mocht ik na controle van het artsenteam en gesprek naar huis om te herstellen. Advies van het artsenteam is om gelet op de bloedingen en infectie, de komende weken heel goed uit te rusten en weinig te forceren en indien pijn toeneemt en/of terugkomt, direct naar het AMC te komen.*

*Maandagmiddag 20 juli 2020 om 15:00 uur telefonisch consult met de BA. Was om 13.30 uur thuis gekomen en heb de BA toch nog kunnen spreken. De BA ook een update verstrekt. Afspraak voor een volgend telefonisch consult is op: woensdag 16 september 2020 [ ] afgesproken met BA om rustig aan te herstellen en als ik mij weer goed genoeg voel om te het werk te hervatten -voor het gesprek op 16 september met de BA- dat ik dat met zijn toestemming dat voor enkele uurtjes per week mag en daarna opbouwen. Beter nieuws heb ik helaas voor nu niet."*

2.12. Op 22 juli 2020 bericht de werknemer aan collegas van het medewerkersplatform:

*"[ ] Vanwege mijn behandeling/bestraling (op vrijdag 3 juli, ben herstellende), ben ik ziek thuis [ ]"*

2.13. Op 31 augustus 2020 bericht de werknemer aan de bedrijfsarts (met kopie aan zijn leidinggevende):

*"Vrijdag 28 augustus 2020, is de stavaza van/met mij besproken, na echos, MRI, CT-scan en bloedafname op vrijdag 21 augustus. Geen bloedingen en ontstekingen meer waar te nemen. De bloedwaarde van de kwade kankercellen is niet toegenomen. [ ].*

*Plan:*

- maand oktober wekelijks voor controle naar het ziekenhuis*
- een derde behandeling of operatie hangt af, indien wel/geen groei van de plek wordt geconstateerd. [ ]*
- eind oktober/begin november, wordt weer een CT-scan gemaakt en pas dan, wordt besloten!*

*Minder goede nieuws:*

*Op de echo is waar te nemen, een navelbreuk. Behandeling hiervan moet via de huisarts. [] Mijn algehele lichamelijke test op fysieke gesteldheid is tegengevallen: tijdens de belasting kwam ik in ademnood. De belasting werd te groot, volgens de fysiotherapeut. De vermoeidheid [] en in het bijzonder de pijn aan/in de rechterknie, maakte het onmogelijk om de test/belasting/oefening voort te zetten. Ook hiervoor moet ik via mijn huisarts mijn knie laten bekijken bij een orthopeed. Het artsenteam wil zich alleen bezig houden met het herstellen/genezen van mijn ziekte. Al het overige [] moet via mijn huisarts. Vrijdag 4 september moet ik voor controle teruggaan naar het ziekenhuis.*

*Ik wilde het werk deze week voor enkele uurtjes per week hervatten in overleg met het artsenteam, maar gelet op mijn fysieke gesteldheid, heeft het artsenteam geadviseerd om nog niet te gaan werken. [] Wij hebben op 16 september een telefonisch consult, dan hoop ik meer info te hebben via mijn huisarts. []"*

#### bevindingen bedrijfsarts

2.14. In de verslagen en adviezen van de bedrijfsarts aan de werkgever staat, voor zover van belang, het volgende.

20 juli 2020:

*-Analyse van het verzuimprobleem*

*Het verzuim van [de werknemer] is veroorzaakt door een ernstige ziekte.*

*-Mogelijkheden*

*Werkhervatting lijkt in de komende periode nog niet haalbaar.*

*-Knelpunten die van invloed zijn op de re-integratie*

*Betrokkene ervaart een knelpunt in de werksituatie, dit met betrekking tot de uren die hij voor de OR werkt. Advies is om de gesprekken hierover te continueren. Dit knelpunt staat los van de reden/oorzaak van ziekmelding. []*

*-Prognose volledige hervatting in eigen werk*

*Prognose is onduidelijk en mede afhankelijk van het verloop van de ziekte en het effect van de behandeling.*

16 september 2020

*Terugkoppeling*

*[De werknemer] is verminderd belastbaar vanwege ziekte. Per 21 september is betrokkene belastbaar voor 8 uur per week in aangepast werk []*

14 oktober 2020

*Terugkoppeling*

*[De werknemer] is verminderd belastbaar vanwege ziekte. Per 19 oktober is betrokkene belastbaar voor 20 uur per week in aangepast eigen werk [] Betrokkene is adequaat onder behandeling.*

#### hersteldmelding en constatering dat de werknemer nooit voor een ernstige ziekte onder behandeling is geweest

2.15. Op 26 oktober 2020 meldt de werknemer aan zijn leidinggevende dat hij de afgelopen week 32 uur heeft gewerkt in plaats van de afgesproken 20 uur, dat hij zich prima voelt en dat hij verzoekt om hem met ingang van 26 oktober voor 100% beter te melden. Zijn leidinggevende dringt er bij de werknemer op aan om dit eerst met de bedrijfsarts te bespreken. De werknemer verzet zich daar aanvankelijk tegen, maar uiteindelijk vindt er op 10 november 2020 een telefonisch gesprek tussen de bedrijfsarts en de werknemer plaats.

2.16. In zijn diezelfde dag ook mondeling met de werkgever besproken advies van 10 november 2020 schrijft de bedrijfsarts:

*'Vandaag heb ik een bijzonder gesprek gehad met [de werknemer]. Betrokkene heeft mij in de afgelopen periode onjuiste informatie gegeven over de diagnose en de behandeling. Ik kan niet anders dan tot de volgende conclusie komen;*

*Er is geen sprake van ziekte of gebrek. Betrokkene is niet onder behandeling. Per 20 juli 2020 is betrokkene met terugwerkende kracht medisch gezien volledig belastbaar in eigen werk. Er zijn dus geen medische beperkingen.*

*Ik heb betrokkene het advies gegeven om z.s.m. met leidinggevende in gesprek te gaan.*

2.17. Aansluitend aan het gesprek met de bedrijfsarts bericht de leidinggevende aan de werknemer:

*"Ik ga je later bellen. Ik heb zojuist de bedrijfsarts gesproken en moet het een en ander even laten bezinken."*

De werknemer reageert:

*"Dat begrijp ik en ik wil toch langs deze aangeven, dat ik echt, echt spijt van heb, dat ik een verkeerde keus heb gemaakt. Maar dit wil ik jou ook persoonlijk overbrengen, nogmaals uit de grond van mijn hart: het spijt mij ontzettend en vraag om vergiffenis!"*

#### schorsing en ontslag

2.18. Bij brief van 11 november 2020 heeft de werkgever de werknemer geschorst op grond van het ontstane vermoeden dat er een dringende reden is om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, te weten dat hij onjuiste informatie heeft verstrekt aan de bedrijfsarts en zijn leidinggevende omtrent de diagnose en behandeling van zijn ziekte.

2.19. Op 12 november 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de werknemer, vergezeld door zijn gemachtigde, en zijn leidinggevende, een personeelsadviseur en de gemachtigde van de werkgever. Doel van dit gesprek was om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn toelichting te geven op het gebeuren rond zijn ziekmelding. Op aanraden van zijn gemachtigde heeft de werknemer geen toelichting gegeven. De gemachtigde heeft namens de werknemer medegedeeld dat de werknemer betwist dat hij verkeerde informatie en gegevens aan de bedrijfsarts heeft verstrekt.

2.20. Bij brief van 12 november 2020 heeft de werkgever de werknemer op staande voet ontslagen op grond van de dringende reden dat de werknemer herhaaldelijk onjuiste informatie heeft verstrekt over (de diagnose van) zijn ziekte en behandeling, aan de bedrijfsarts, leidinggevende(n) en collega(s). Verder staat in de brief onder meer:

*"Uw handelwijze vormt een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Uw advocaat heeft gevraagd om rekening te houden met uw persoonlijke omstandigheden bij mijn besluitvorming over de te treffen maatregelen. U bent dit jaar 25 jaar in dienst bij het Ministerie van EZK en u heeft altijd goede beoordelingen gehad. In uw directe nabijheid hebben ziekte en overlijdensgevallen plaatsgevonden die een behoorlijke impact op u hebben gehad. Een ontslag zou veel onomkeerbare schade voor u betekenen. Voorts is mij bekend dat u heeft aangegeven dat u zich onder druk voelde gezet door gesprekken die plaatsvonden over de verdeling van uw werkzaamheden voor Digitale Informatievoorziening en de OR.*

*De door u aangevoerde feiten en omstandigheden ten aanzien van uw persoonlijke situatie kunnen uw handelwijze niet rechtvaardigen. Daarbij weegt eveneens mee dat u een voorbeeldfunctie heeft als lid van de OR en zeer goed op de hoogte bent van de regels die voor het personeel gelden. Ook mag de werkgever gesprekken met u voeren over uw werkzaamheden en de verdeling van de werkzaamheden in het kader van uw lidmaatschap van de OR. Daarbij is juist rekening gehouden met uw ziekte en zijn de gesprekken op een open en positieve manier ingestoken. Uw persoonlijke omstandigheden, zoals onder meer de gevolgen die het ontslag voor u hebben, zijn zorgvuldig afgewogen tegen de aard en de ernst van de dringende reden. Die afweging heeft tot de slotsom geleid dat een onmiddellijke beëindiging van uw dienstverband gerechtvaardigd is."*

#### deskundigenoordelen UWV



2.21. Op 23 november 2020 heeft de werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV gevraagd over zijn arbeidsongeschiktheid per 20 juli 2020. In de aanvraag schrijft hij:

*"Ik heb vanaf juni 2014 t/m april 2020 ingrijpende gebeurtenissen in mijn leven gehad. Mijn broer, ouders, schoonmoeder, neefje en schoonzus zijn in deze periode overleden. Voor mijn broers was ik gedeeltelijk mantelzorger voor mijn moeder volledig mantelzorger. Ik heb geen tijd gehad om dit verdriet te verwerken en ben doorgedaan, met alle gevolgen van dien, Ik bijna dagelijks flashback over hoe mijn broer in mijn armen is overleden. Daarnaast is mijn vader komen te overlijden in het ziekenhuis op de dag dat ik bij hem zou overnachten. Ook ben ik dagelijks bij mijn schoonmoeder geweest in de tijd dat zij ziek was en heb haar achteruit zien gaan en zien overlijden. Daarnaast ben ik sinds april 2017 volledig verantwoordelijk voor de zorg van mijn moeder (mantelzorger). [] Dagelijks kwam ik vanuit het werk naar huis om voor haar te koken, waarna ik dagelijks bij haar zat om haar te voeden en vast te stellen dat zij goed verzorgd werd in het verpleegtehuis. Mijn moeder was analfabeet en de taal niet machtig, waardoor ik haar ook vertegenwoordigde bij alle instanties en ziekenhuizen en met haar meeding. In 2019 is er een geschil ontstaan met het verzorgingstehuis waarin zij verbleef, waarna ik een bezoekverbod heb gekregen. Kort hierop is éézijdig haar huurovereenkomst opgezegd en moest ik halsoverkop opzoek naar een nieuw verpleeghuis, waar zij in februari 2020 in is getrokken. Door de COVID maatregelen mocht ik haar niet meer bezoeken. Op 5 april 2020 is zij overleden, zonder dat ik afscheid heb kunnen nemen. Op de crematie was de kist gesloten, waardoor ik mijn moeder niet meer heb kunnen zien. Hiervan lig ik dagelijks wakker en krijg er ook nachtmerries over.*

*Naast deze ingrijpende gebeurtenissen ben ik sinds 2010 diabetes type 2 patient en gebruik hiervoor medicatie. Tevens heb ik meegedaan aan het REVITA-2 onderzoek in het AMC in Amsterdam. Tijdens één van de bloedonderzoeken is er een afwijkende waarde geconstateerd. Gezien de ervaring van mijn broer, die is overleden aan galweggangkanker en mijn schoonmoeder, die is overleden aan baarmoederhalskanker. en ik hen beide in dit proces intensief heb begeleid tijdens ziekenhuisbezoeken, heeft deze mededeling ervoor gezorgd dat ik informatie ben gaan opzoeken op internet. Deze informatie heeft ervoor gezorgd dat ik mij ernstig zorgen ben gaan maken over mijn gezondheid. Tevens heeft dit ertoe geleid dat ik mij ernstig ziek voelde.*

*Op 2 november 2020 heb ik een operatie aan mijn knie gehad, waarbij er een volledige knieprothese is geplaatst. Door de medicatie welke ik krijg om de pijn te verzachten voel ik mij niet helder en vermoeid. Voor deze ingreep heb ik verlof genomen tot en met 20112020, terwijl ik in principe ziek ben"*

2.22. Op 6 januari 2021 heeft het UWV aan de werknemer bericht:

*"Wij kunnen geen deskundigenoordeel geven. De reden hiervoor is dat over de geschiktheid per geschildatum 20 juli 2020 geen advies kan worden gegeven."*In de bijgevoegde rapportage van de verzekeringsarts staat onder meer:

*"Op basis van de informatie van de bedrijfsarts, de visie van de huisarts en collegiaal overleg met de bedrijfsarts en 2 bezwaarverzekeringsartsen, wordt het volgende geconcludeerd: er was per 20-07-2020 sprake van ziekte en/of gebrek, in welke mate is niet te objectiveren in verband met tegenstrijdige berichtgeving. [] in dit geval kan geen advies worden gegeven over de geschiktheid per geschildatum 20-07-2020, gezien de tegenstrijdige berichtgeving en de grote belangen die daarbij spelen."*

2.23. Op 2 maart 2021 heeft het UWV aan de werknemer bericht:

*"[] Onze arts heeft [] uw situatie opnieuw onderzocht. Uit het oordeel van onze verzekeringsarts blijkt opnieuw dat u per 12 november 2020 geschikt was voor het uitvoeren van de bedongen arbeid. []"*

In de bijgevoegde rapportage van de verzekeringsarts staat onder meer:

*"De, door klant en partner, ingestuurde medische informatie geeft geen aanleiding om de eerdere beslissing van het deskundigenoordeel te herzien. Hoewel er niet getwijfeld wordt aan de aanwezigheid van psychische problematiek na 12-11-2020 is er nog steeds geen bewijs dat de psychische problematiek ook aanwezig was voor 12-11-2020. In de nieuwe brieven (en ook de eerdere brieven)*

over de psychische problematiek) wordt uitgegaan van het verhaal van de klant, wat retrospectief is. De gegevens over die periode zelf laten geen psychische problematiek zien, terwijl er wel naar gekeken en gevraagd is. [.]”

#### medische verklaringen van na het ontslag

2.24. De huisarts van de werknemer heeft op 11 december 2020 verklaard:

*"[.] Hij is vanaf juni 2020 ziek. Patiënt was voor zijn ziekmelding al langere tijd overbelast. In juni 2020 meldde hij zich daadwerkelijk [onleesbaar]. Op dat moment was er sprake van psychische overbelasting, burnout en depressieve klachten daarbij. [onleesbaar] toenemende angst rond zijn diabetes en alveesklieraandoening, waarbij hij gewaarschuwd was over afwijkende waarden.*

*Momenteel zijn we in een andere situatie. Patiënt is vanaf 2 november 2020 volledig arbeidsongeschikt na het plaatsen van een volledige kniepro[these]. Daarvoor had hij al langere tijd invaliderende knieklachten.*

*Daarnaast in patiënt nu vervallen in een ernstige depressie, waarbij hij nauwelijks slaapt, nauwelijks eet [en] suïcidale gedachten heeft.*

*Zijn conditie is flink verslechterd en zijn medische situatie is uiterst zorgwekkend. Hij is volledig arbeidsongeschikt."*

2.25. In de huisartsenbrief van 29 december 2020 van de crisisdienst van psychiatrische instelling Parnassia/PsyQ staat als conclusie:

*"Beoordeling suïcidaliteit in de thuissituatie []. Patiënt is aangemeld door de huisarts bij het CAT ivm toename van depressieve klachten en suïcidaliteit, gezien de ernst van het beeld heeft het CAT de aanmelding doorgegeven aan de crisisdienst. Bij beoordeling werd een fors depressieve man gezien zonder psychotische kenmerken. Luxerende factoren lijken verschillende overlijdens in de familie, het verlies van werk en vereenzaming door COVID. Het suïciderisico wordt licht verhoogd ingeschat, kan echter door adequaat steunsysteem worden afgewend. [.]”*

2.26. In een medisch advies van 11 februari 2021 van [naam arts01] , verzekeringsarts RGA/medisch adviseur, verklaart deze:

*"[.] Uit het spreekuurcontact van de bedrijfsarts blijkt dat er geen anamnese is afgenomen, en er is geen lichamelijk onderzoek geweest of onderzoek naar de psychische gesteldheid. Dit terwijl het bekend was dat er in de familie van betrokkene verschillende overlijdens waren geweest. Het is dan ook niet erg zorgvuldig van de bedrijfsarts om op basis van het liegen van betrokkene , direct te besluiten dat er geen sprake is van ziekte of gebrek, en met terugwerkende kracht betrokkene beter te gaan melden. [.] De bedrijfsarts had een eigen onderzoek kunnen doen []. Gezien de informatie van de huisarts en de informatie van PsyQ, is het wel aannemelijk dat betrokkene per datum spreekuur bedrijfsarts al een ernstige depressie had, maar is dit niet uitgevraagd. Bij rouw hoort elke arts bedacht te zijn op een pathologische rouw welke over kan gaan tot een depressie, wat hier ook het geval is. Het is medisch niet te onderbouwen dat betrokkene deze depressie zo snel na het spreekuur van de bedrijfsarts heeft ontwikkeld, en was dit al per datum ziekmelding aanwezig. Dit blijkt immers uit de informatie van de huisarts.*

*Het liegen van een patiënt hoeft niet automatische te betekenen dat er geen sprake is van ziekte of gebrek, en kan in het geval van betrokkene door transculturele factoren verklaard worden, omdat in sommige culturen mensen het moeilijk vinden om aan te geven dat er psychische problemen zijn. [.]”*

2.27. De behandelend arts van PsyQ, [naam arts02] , heeft op 15 februari 2021 het volgende verklaard:

*"Zoals aangegeven in de verklaring dd 01-02-2021 is [de werknemer] sinds 05-01-2021 onder behandeling bij Spoedzorg PsyQ vanwege ernstige depressie. Er is momenteel sprake van een beeld van extreme angst/gespannenheid, somberheid met voortdurende doodsgedachte, boosheid met betrekking tot ervaren onrecht in de werksituatie.*

*Voorafgaand aan het moment van openbaren van disfunctioneren in de 2e helft van 2020 zou er reeds langdurig sprake zijn van teruggetrokkenheid op emotioneel vlak, waardoor hij geen uiting gaf aan zijn*

ziekteverschijnselen. []

*Niettemin lijkt er omstreeks het overlijden van de moeder van [de werknemer] medio 2020 een grens te zijn bereikt, waarbij verschijnselen van extreme uitputting steeds meer naar voren zijn getreden [].*

*Uiteindelijk, gedurende de laatste maanden van 2020 is patiënt uitgevallen met depressieve klachten, op basis van burn-out en achterstallige rouw. Mij is meegedeeld door Dhr en Mevrouw [] dat Dhr in deze fase onwaarheden heeft verteld met betrekking tot somatische ziekte en behandeling. [De werknemer] heeft mij meegedeeld dat op het betreffende moment enigszins druk op hem werd gelegd vanuit de werkgever. Het staat voor mij vast dat er op dat moment reeds sprake was van psychische ziekte, in de zin van significant onwel bevinden in combinatie met significant disfunctioneren.*

*De onwaarheden, geuit door [de werknemer] zijn een uiting van onvermogen en dit moet worden gezien worden als onderdeel van zijn ziektebeeld. Nadrukkelijk is hier m.i. **geensprake** van intentioneel verstrekken van verkeerde informatie aan zijn werkgever.*

*Het is kenmerkend voor het verloop van het ziektebeeld depressieve stoornis (volgens draaglast/draagkrachtmodel) dat voorafgaand aan het moment van uitvallen/decompensatie, als gevolg van extreme psychische uitputting en daarmee samenhangende wanhoop, hij niet meer in staat is geweest op adequate/rationele wijze onderscheid aan te brengen in verschillende lopende zaken. []"*

2.28. [naam arts03] , bedrijfsarts, heeft op verzoek van werkgever de medische stukken van de bedrijfsarts, PsyQ, verzekeringsarts [naam arts01] en het UWV beoordeeld ter beantwoording van de hem voorgelegde vraag: "Is het [de werknemer] niet aan te rekenen dat hij heeft gelogen over zijn ziekte en iedereen (bedrijfsarts, leidinggevende en collegas) heeft voorgehouden dat hij lijdt aan alvleesklierkanker?". Zijn beoordeling en conclusie d.d. 17 februari 2021 is:

*"Betrokkene had al maanden voordat hij hulp zocht bij PsyQ onwaarheden verteld aan de bedrijfsarts omtrent zijn ziekte.*

*Pas na het ontslag van 12-11-2020 zijn de psychische klachten dermate toegenomen dat er professionele hulp werd gezocht. Ten tijde van het bezoek aan de bedrijfsarts [] is er op basis van de medische stukken geen sprake van een stoornis in het realiteitsbesef. [] Op basis van de verslagen van de bedrijfsarts van 10-11-2020 en de arts van de spoedeisende hulp die hem 29-12-2020 had gezien, waarbij er geen of alleen depressieve klachten werden omschreven, zonder psychotische overschrijding, kom ik tot de conclusie dat het [de werknemer] wel was aan te rekenen dat hij maandenlang had gelogen over zijn ziekte".*

### **3 Verzoek, voorwaardelijk tegenverzoek en verweer**

3.1. De werknemer verzoekt primair:

- een verklaring voor recht dat het op 12 november 2020 gegeven ontslag op staande voet nietig is;
- vernietiging van het ontslag op het staande voet;
- bepaling dat het dienstverband tussen partijen onverminderd doorloopt;
- vernietiging van het schorsingsbesluit van 11 november 2020;
- veroordeling van de werkgever tot doorbetaling van het loon vanaf 12 november 2020, vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging en de wettelijke rente;
- bepaling dat de werkgever de schade ten gevolge van het gegeven ontslag op staande voet aan de werknemer volledig vergoedt; en

subsidiair:

- toekenning van een transitievergoeding en een in goede justitie te bepalen schadevergoeding naar redelijkheid,
- met veroordeling van de werkgever in de proceskosten (met nakosten).

3.2.

Aanvullend verzoekt de werknemer om benoeming van een deskundige, bij voorkeur een verzekeringsarts, ingeval de werkgever betwist dat de werknemer volledig arbeidsongeschikt was wegens ziekte vanaf 10 juni 2020 tot en met ontslagdatum,

- 3.3. De werkgever voert gemotiveerd verweer tegen de verzoeken van de werknemer en concludeert tot afwijzing daarvan en veroordeling van de werknemer in de proceskosten. Het verweer zal, voor zover nodig, hieronder worden besproken.
- 3.4. De werkgever verzoekt voorwaardelijk, voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd dan wel in hoger beroep de arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt hersteld:
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen of nalaten (de e-grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) en meer subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden (de i-grond);
  - met bepaling van het einde van de arbeidsovereenkomst op de vroegst mogelijke termijn en zonder rekening te houden met een opzegtermijn;
  - een verklaring voor recht dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer,
- met veroordeling van de werknemer in de proceskosten.
- 3.5. De werknemer voert gemotiveerd verweer tegen de verzoeken van de werkgever en concludeert tot afwijzing daarvan. Het verweer zal, voor zover nodig, hieronder worden besproken.

#### **4 Beoordeling**

in de zaak van het verzoek van de werknemer

*ontslag vernietigbaar wegens strijd met opzegverboden?*

- 4.1. Artikel 7:670 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) bepaalt dat een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer die arbeidsongeschikt is niet kan opzeggen. Hetzelfde is bepaald in artikel 7:760 lid 4 onder 1 ten aanzien van een werknemer die lid is van een ondernemingsraad. Als de werkgever heeft opgezegd in strijd deze opzegverboden, kan de rechter de opzegging vernietigen (artikel 7:681 lid 1 BW). De werknemer beroept zich op deze opzegverboden en legt dit mede ten grondslag aan zijn verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet. Dit is ten onrechte, want deze opzegverboden gelden niet bij een ontslag op staande voet wegens een dringende reden (zie artikel 7:670a lid 2 aanhef en onder c BW). Of het ontslag wellicht verband houdt met ziekte van de werknemer of met zijn lidmaatschap van de ondernemingsraad is een andere kwestie, die de kantonrechter zal beoordelen bij het beoordelen van de vraag of er een dringende reden was voor ontslag.

*ontslag op staande voet in strijd met paragraaf 8.5 van de CAO Rijk?*

- 4.2. In paragraaf 8.5 van de CAO Rijk staat:

*"Als u: [] doet alsof u arbeidsongeschikt bent [] kan uw werkgever binnen de wettelijke mogelijkheden het betalen van uw maandinkomen opschorten of stopzetten. Als de vraag of u doet alsof u arbeidsongeschikt bent wordt voorgelegd aan UWV, dan zal uw werkgever het deskundigenoordeel volgen. Als het deskundigenoordeel in uw voordeel uitvalt zal uw werkgever uw niet uitbetaalde maandinkomen alsnog betalen. []"*

Volgens de werknemer is de werkgever aan de in deze bepaling opgenomen sancties gebonden en staat het de werkgever dus niet vrij om een werknemer wegens "doen alsof u arbeidsongeschikt bent" te ontslaan. Noch uit de tekst van deze bepaling noch uit de toelichting daarop kan echter worden afgeleid dat bedoeld is een limitatieve opsomming van sancties te geven. Daarom kan de werknemer aan die bepaling ook niet het vertrouwen ontleenen dat hij niet zou worden ontslagen, zoals bij de mondelinge behandeling nog is aangevoerd.

*dringende reden?*

- 4.3. Tussen partijen is in geschil of de werkgever voor het ontslag een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW had. Volgens artikel 7:678 lid 1 BW worden voor de werkgever als dringende redenen voor een ontslag op staande voet beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De stelplicht en bewijslast ter zake van de aanwezigheid van een geldige dringende reden rusten in beginsel op werkgever. Bij de beoordeling van de vraag of er een dringende reden is, moeten alle omstandigheden van het geval in onderling verband in aanmerking worden genomen, waaronder de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, de aard van de dienstbetrekking, de duur van de dienstbetrekking, de wijze waarop de werknemer die heeft vervuld en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen van een ontslag op staande voet. Onder de persoonlijke omstandigheden die bij de beoordeling van een dringende reden een rol spelen, vallen niet alleen aan het werk gerelateerde omstandigheden, maar ook omstandigheden die in de privésfeer liggen, zoals een overlijden en de gevolgen daarvan voor de werknemer. Relevant kan ook zijn onder welke omstandigheden de werknemer tot zijn daad kwam en of hij de intentie had zichzelf te bevoordelen en zijn werkgever te benadelen. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden, moet de rechter uitgaan van de reden die de werkgever bij het ontslag aan de werkgever heeft opgegeven.
- 4.4. Uit de ontslagbrief blijkt duidelijk dat de werkgever als dringende reden heeft aangemerkt dat de werknemer herhaaldelijk onjuiste informatie heeft verstrekt over (de diagnose van) zijn ziekte en behandeling, aan de bedrijfsarts, leidinggevende(n) en collega(s). Dat hiervan sprake is geweest staat op zich vast. De werknemer stelt nog wel dat hij wel degelijk ziek was en dat er daarom geen sprake is van onjuiste mededelingen, maar hij bestrijdt niet dat hij over de diagnose van zijn ziekte en over zijn behandeling onjuiste informatie heeft verstrekt aan de bedrijfsarts, zijn leidinggevend(en) en sommige collegas. Dit volgt ook uit de verklaring van dokter [naam arts02] van 15 februari 2021 voor zover daarin staat dat de werknemer heeft verklaard dat hij onwaarheden heeft verteld met betrekking tot zijn somatische ziekte en behandeling. Vervolgens is de vraag of dit een dringende reden oplevert.
- 4.5. Volgens de werkgever is dat het geval omdat het niet gaat om een eenmalige ziekmelding, maar om meerdere ziekmeldingen vanaf 2019. Ook heeft de werknemer heel gedetailleerd behandelingen beschreven en tijdstippen aangeduid waarop hij afspraken had in het ziekenhuis. Hij heeft veel moeite moeten doen om informatie over de door hem voorgewende ziekte en de behandeling daarvan op te zoeken en toe te passen op zijn situatie. De werkgever is van mening dat de werknemer aldus zijn werkgever op een schandalige manier om de tuin heeft geleid. Het feit dat in de voorgaande jaren meerdere naasten van de werknemer zijn overleden, is volgens de werkgever geen verzachtende omstandigheid omdat niet is komen vast te staan dat de werknemer leed/lijdt aan een psychische stoornis op grond waarvan hem niet kan worden aangerekend dat hij zijn ziekte heeft voorgewend. De gevolgen voor de werknemer vallen verder volgens de werkgever wel mee, omdat hij ouder is dan 60 jaar en daarom in aanmerking komt voor gebruikmaking van keuzepensioen.
- 4.6. Volgens de werknemer levert zijn gedrag geen dringende reden op, omdat hij wel degelijk ziek was (leed aan een depressie) en hij zich niet bewust onjuist heeft uitgelaten over zijn ziektebeelden. Hij had daar geen eigen belang bij. Hij heeft steeds zelf aan de bedrijfsarts gevraagd om zo snel mogelijk weer aan het werk te mogen en had niet de bedoeling de werkgever te benadelen. Bovendien heeft de

werkgever geen zorgvuldig onderzoek gepleegd. De werknemer had een moeilijke persoonlijke tijd achter de rug, met veel overlijdens in zijn nabije familie. De werkgever had de bedrijfsarts moeten vragen om nader onderzoek te verrichten. De werknemer wijst er verder op dat hij altijd naar tevredenheid heeft gefunctioneerd en vanaf 2006 een grote bijdrage heeft geleverd aan de organisatie als telkenmale herkozen OR-lid. Het aansturen op vermindering van de inzet van de werknemer voor de ondernemingsraad, heeft verder grote psychische impact op de werknemer gehad. Gezien al deze omstandigheden en omdat de werkgever zich had moeten realiseren dat het ontslag ernstig nadeel voor de werknemer zou opleveren, had de werkgever moeten volstaan met een minder ernstige sanctie dan ontslag.

- 4.7. Bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een dringende reden acht de kantonrechter van belang wat de duur van (huidige) ziekte van de werknemer is en of en zo ja, in hoeverre deze ziekte invloed heeft gehad op het door hem doen van onjuiste mededelingen over zijn ziekte. De kantonrechter acht zich op dit moment daarover nog onvoldoende voorgelicht. Beide partijen hebben verklaringen van medici overgelegd (zie de weergave daarvan bij de feiten), maar dit leidt niet tot een eenduidig beeld. Nadat de kantonrechter partijen daarover bij de mondelinge heeft geïnformeerd, hebben partijen zich beraden over het voornemen van de kantonrechter om een deskundige te benoemen die de vragen van de kantonrechter dient te beantwoorden.
- 4.8. Partijen hebben zich beiden uitgelaten over het voornemen van de kantonrechter om een deskundige te benoemen. Zij hebben aan de kantonrechter laten weten dat zij instemmen met het benoemen van mevrouw dr. [naam deskundige01] , psychiater bij WPEX, tot deskundige en dat de werkgever bereid is het voorschot voor de kosten van de deskundige te betalen.
- 4.9. De kantonrechter zal, nu van bezwaar tegen de door partijen voorgestelde deskundige niet is gebleken, mevrouw dr. [naam deskundige01] , psychiater bij WPEX, tot deskundige benoemen. De deskundige zal een met redenen omkleed antwoord dienen te geven op de volgende vragen:
- wat is de duur van (huidige) ziekte van de werknemer?
  - heeft deze ziekte invloed heeft gehad op het door hem doen van onjuiste mededelingen over zijn ziekte?
  - zo ja, in hoeverre en vanaf wanneer?
  - kunt u iets zeggen over de vraag in hoeverre de uitlatingen van de werknemer hem kunnen worden aangerekend?
- 4.10. De deskundige heeft het voorschot bepaald op 6.718,53,- inclusief BTW.
- 4.11. In afwachting van het deskundigenonderzoek zal elke verdere beslissing worden aangehouden.

#### in de zaak van het tegenverzoek

- 4.12. De kantonrechter acht de uitkomst van het onderzoek van de deskundige ook bepalend voor de beantwoording van de vraag of er grond is voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, mocht de kantonrechter aan de beoordeling van dit verzoek toekomen. Daarom zal ook hierover elke beslissing worden aangehouden.

## **5 Beslissing**

De kantonrechter:

- 5.1. beveelt een voorlopig deskundigenbericht en benoemt tot deskundige:

Mevrouw dr. [naam deskundige01] , psychiater bij WPEX  
Postbus 2783  
3800 GJ Amersfoort  
Tel: 088- 2550630

teneinde een onderzoek in te stellen en een met redenen omkleed antwoord te geven op de hierboven onder 4.9 geformuleerde vragen;

- 5.2. bepaalt dat ter zake van de deskundigenkosten de werkgever het voorschot ter grootte van 6.718,53 (inclusief BTW) dient te deponeren, na ontvangst van een factuur van het Landelijk Dienstencentrum voor de Rechtspraak (LDCR);
- 5.3. bepaalt dat de werkgever het voorschot binnen drie weken na ontvangst van de factuur van het LDCR dient te voldoen;
- 5.4. bepaalt dat de deskundige met haar onderzoek zal aanvangen nadat de griffier van deze rechtbank haar heeft bevestigd dat het voorschot door het LCDR is ontvangen;
- 5.5. bepaalt dat de deskundige de rechtbank zal verzoeken om vaststelling van een nader voorschot indien en zodra haar in de loop van het onderzoek blijkt dat dit meer gaat kosten dan oorspronkelijk begroot;
- 5.6. bepaalt dat de griffie het procesdossier aan de deskundige doet toekomen;
- 5.7. bepaalt dat de deskundige haar onderzoek zelfstandig zal verrichten, ter plaatse en ten tijde als haar goeddunkt en dat zij in haar rapport zal vermelden op welke wijze zij partijen in de gelegenheid heeft gesteld opmerkingen te maken, vragen te stellen en verzoeken te doen alsmede of van die gelegenheid gebruik is gemaakt en zo ja, wat die opmerkingen en verzoeken hebben ingehouden;
- 5.8. bepaalt dat de deskundige haar bericht zo spoedig mogelijk doch uiterlijk op **30 juni 2021** uitbrengt door toezending van haar rapport aan de griffie van de rechtbank, team kanton Den Haag;
- 5.9. houdt iedere verdere beslissing aan.

Deze beschikking is gegeven door de kantonrechter mr. I.D. Bellaart en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 14 april 2021.

De griffier is niet in staat  
deze beschikking mede te ondertekenen