

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Cicero Zorggroep

Verzoek om billijke vergoeding afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet komen vast te staan dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 1998 in dienst getreden van Stichting Cicero Zorggroep (hierna: Cicero) in de functie van verzorgende. Op 7 oktober 2014 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt wegens ziekte. Bij brief van 29 januari 2015 heeft Cicero te kennen gegeven dat zij het advies van de bedrijfsarts met werkneemster wilde bespreken, maar deze laatste heeft aangegeven niet in staat te zijn daarover in gesprek te gaan. Na werkneemster meerdere malen te hebben verzocht contact op te nemen met haar leidinggevende, heeft Cicero werkneemster op 6 februari 2015 medegedeeld dat hij het loon van werkneemster zou opschorten, totdat het UWV een deskundigenoordeel zou uitbrengen. Bij beslissing op bezwaar van 14 juni 2017 heeft het UWV geoordeeld dat Cicero onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Daarnaast oordeelde het UWV dat het tussen partijen ontstane arbeidsconflict te laat door hen is onderkend en dat partijen onvoldoende hebben gedaan om dit conflict op te lossen. Dit laatste werd Cicero, in zijn hoedanigheid van werkgever, zwaarder aangerekend omdat hij niet de juiste middelen (zoals mediation) heeft ingezet om het conflict op te lossen. Cicero heeft de arbeidsovereenkomst, met toestemming van het UWV, inmiddels opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster meent thans aanspraak te kunnen maken op een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Cicero. In dit verband wordt aangevoerd dat Cicero zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de waardering van het handelen of nalaten van de werkgever als ernstig verwijtbaar wordt de lat hoog gelegd. De kantonrechter dient aan de hand van objectieve feiten en omstandigheden te beoordelen of de door werkneemster gestelde verwijten zodanig zijn dat daaraan de conclusie dient te worden verbonden dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Cicero. Een dergelijke situatie doet zich naar het oordeel van de kantonrechter niet voor. Hierbij is het volgende van belang. In de eerste plaats is komen vast te staan dat partijen op 4 juni 2015 een evaluatiegesprek hebben

gevoerd. Werkneemster voert aan dat zij de opstelling van haar leidinggevende tijdens dit gesprek als ‘tegenwerkend’ ervoer, maar deze ervaring is volgens de kantonrechter een subjectieve beleving en kan derhalve niet naar objectieve maatstaven worden gestoeld op verifieerbare feiten. In de tweede plaats maakt de enkele omstandigheid dat het UWV heeft geoordeeld dat Cicero onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, niet per definitie dat hij jegens werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In dit verband merkt de kantonrechter ook nog op dat het niet enkel Cicero is aan wie een verwijt kan worden gemaakt van het gegeven dat onvoldoende is ondernomen om de arbeidsverhouding tussen partijen te verbeteren. Werkneemster heeft hierin ook een aandeel gehad. Zo is het arbeidsconflict te laat onderkend en hebben partijen onvoldoende gedaan om de arbeidsverhouding te verbeteren. Tot slot wordt overwogen dat het staken van de loonbetaling evenmin ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Cicero oplevert – ook niet als de staking ten onrechte zou zijn. Werkneemster kan hiervoor namelijk een andere weg bewandelen, te weten: het instellen van een loonvordering. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:11914

Zaaknummer: 6270701 AZ VERZ 17-118

Advocaten: E.H.T. Kleeven en M.R. Meulenberg-ten Hoor

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 onderdeel c BW