

RECHTSPRAAK

werknemster/Crocs Europe B.V.

Werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op van een arbeidsongeschikte werknemer na toestemming van het UWV. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding. De handelingen van werkgever kunnen niet leiden tot de conclusie dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster heeft vanaf 21 augustus 2006 via een uitzendbureau werkzaamheden bij Crocs Europe B.V. (hierna: Crocs) verricht. Op 1 december 2007 is zij in dienst getreden bij Crocs. Werkneemster heeft in mei 2013 toen zij zwanger was van haar tweede kind een auto-ongeluk gehad, waarna zij zich ziek heeft gemeld. Werkneemster is vanaf 30 juni 2014 gere-integreerd in de bedongen arbeid. Op 29 september 2015 is werkneemster teruggekeerd van zwangerschapsverlof na de geboorte van haar derde kind. Op 15 oktober 2015 heeft Crocs werkneemster een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan. Werkneemster heeft zich op 19 oktober 2015 ziek gemeld wegens klachten aan hoofd, schouder, borst, rug en nek. Werkneemster is niet akkoord gegaan met het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierna heeft werkgever de bedrijfsarts ingeschakeld en zijn diverse rapportages opgesteld. Op 8 augustus 2016 schrijft Hoffmann Bedrijfsrecherche aan werkneemster dat zij in opdracht van Crocs onderzoek heeft verricht naar de activiteiten van werkneemster tijdens ziekte. Het UWV heeft op 20 juli 2018 toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Crocs heeft de arbeidsovereenkomst bij brief van 25 juli 2018 opgezegd met ingang van 1 november 2018. Volgens werkneemster moet een billijke vergoeding worden toegekend, omdat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Crocs. Samengevat stelt werkneemster dat zij als gevolg van het handelen van Crocs niet is hersteld gedurende de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid. Tevens verzoekt werkneemster toekenning van een immateriële schadevergoeding wegens schending van haar privacy.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter kan in dit geval niet geconcludeerd worden dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten van Crocs. Vast staat dat Crocs werkneemster op 15 oktober 2015, twee weken nadat zij was teruggekeerd van zwangerschapsverlof, een voorstel tot beëindiging van de

arbeidsovereenkomst heeft gedaan. Crocs heeft toegelicht dat zij dat deed omdat zij vond dat werkneemster onvoldoende functioneerde. In alle beoordelingen vanaf 2009, behalve die van 2012, staan volgens Crocs verbeterpunten. Het aanbieden van een voorstel zo kort na terugkeer van zwangerschaps- en bevallingsverlof acht de kantonrechtelijke niet netjes, maar onvoldoende om te kunnen kwalificeren als 'ernstig verwijtbaar'. Uit de overgelegde stukken blijkt niet dat Crocs de klachten van werkneemster niet serieus zou hebben genomen en geen inspanningen heeft verricht. Vast staat dat Crocs de bedrijfsarts en een casemanager heeft ingezet. Vast staat ook dat in ieder geval tot de herbeoordeling van 13 januari 2016 werkneemster zich zelf niet in staat achtte tot werkhervatting. Ten aanzien van het verwijt van werkneemster dat Crocs de marginale mogelijkheden in spoor 1 niet heeft benut, overweegt de kantonrechter dat Crocs weliswaar steken heeft laten vallen, maar dat het handelen van Crocs in deze fase niet gekwalificeerd kan worden als ernstig verwijtbaar handelen. Niet gebleken is dat Crocs andere adviezen van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd. Verder blijkt uit de rapportages van de bedrijfsarts en de overgelegde stukken dat de medische situatie van werkneemster onveranderd bleef. Wat betreft het verwijt dat Crocs documenten niet juist heeft opgemaakt in het kader van de ontslagprocedure en Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter heeft geschonden, overweegt de kantonrechter dat de bedrijfsarts een probleemanalyse heeft opgemaakt, dat Crocs op enig moment een plan van aanpak heeft opgesteld en dat Crocs Ergatis heeft ingeschakeld. Er zijn voorts oordelen van arbeidsdeskundigen. Dat Crocs, zoals zij erkent, een aantal maal een kruisje verkeerd heeft gezet, is slordig en onzorgvuldig, maar maakt niet dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen die tot onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. De kantonrechter kan zich voorstellen dat het inschakelen van Hoffmann niet prettig is geweest voor werkneemster, maar dat de opzegging na twee jaar arbeidsongeschiktheid een direct gevolg is van dit handelen van Crocs heeft werkneemster niet aannemelijk gemaakt. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Aan de aanspraak van werkneemster op een bedrag van € 55.000 aan immateriële schadevergoeding wegens schending van haar privacy, heeft werkneemster geen andere feiten en omstandigheden ten grondslag gelegd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:3773

Zaaknummer: 7439448 \ AO VERZ 19-2

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.E. Sträter en G.M. Boonman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW en 7:682 BW