

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW afgewezen. Opzegging arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 1994 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van hogeschooldocent. Hij is in 1999 langdurig uitgevallen voor zijn werkzaamheden in verband met arbeidsongeschiktheid.

Het UWV heeft per 6 mei 2001 een gedeeltelijke WAO-uitkering aan werknemer toegekend en werkgeefster heeft werknemer vervolgens per 1 juli 2001 voor zijn resterende verdien capaciteit aangesteld. Met ingang van 19 juli 2016 is werknemer opnieuw volledig uitgevallen vanwege arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts heeft werknemer gezien op zijn spreekuur van 18 augustus en 29 september 2016 en heeft het hervatten van eigen werk afgeraden. Werknemer heeft tweemaal getracht een misstand te melden. Ten aanzien van beide meldingen is echter geconcludeerd dat het geen misstand zoals bedoeld in de Klokkenluidersregeling van werkgeefster was. Gedurende het jaar heeft werknemer meermaals de bedrijfsarts bezocht, waaruit steeds naar voren kwam dat er nog geen mogelijkheden tot re-integratie bestonden. Het UWV heeft op 2 januari 2018 geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster onvoldoende zijn geweest. Het UWV heeft werknemer na het verstrijken van de wachttijd van 104 weken een WAO-uitkering toegekend, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Werkgeefster heeft in oktober 2018 een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV en op 17 januari 2019 is aan werkgeefster toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. In eerste aanleg heeft werknemer om een billijke vergoeding verzocht, maar de kantonrechter heeft zijn verzoeken afgewezen. Werknemer heeft tegen deze beschikking hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer heeft aan zijn stelling dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster vier gronden ten grondslag gelegd. Het hof constateert dat er bij het UWV een uitgebreide procedure heeft plaatsgevonden, waarbij beide partijen op meerdere momenten hun standpunten naar voren hebben kunnen brengen en het feit dat werkgeefster een ander standpunt innam dan werknemer, betekent nog niet dat werkgeefster het UWV onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd. Het hof oordeelt derhalve dat op deze grond geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Ook ten aanzien van het schenden van de re-integratieverplichtingen is het hof van oordeel dat dit onvoldoende is

voor het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Zo heeft de bedrijfsarts meerdere malen aangegeven dat er geen structurele mogelijkheden tot re-integreren bestonden en werkgeefster heeft geen loonmaatregelen opgelegd om te voorkomen dat het conflict zou verergeren. Verder is het hof van oordeel dat werkgeefster door het inschakelen van een externe arbeidsdeskundige heeft voldaan aan haar verplichting om te onderzoeken of er herplaatsingsmogelijkheden waren. Tevens is niet vast komen te staan dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld doordat zij tekortgeschoten is in haar zorgplicht jegens werknemer. Werknemer heeft op dit punt onvoldoende onderbouwd dat de door hem gestelde schending van de zorgplicht heeft geleid tot het einde van het dienstverband. Uit het voorgaande volgt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster in de zin van artikel 7:682 BW lid 1 aanhef en onder c. Dit betekent dat de kantonrechter het verzoek tot een billijke vergoeding op grond van dit artikel terecht heeft afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2528

Zaaknummer: 200.271.610/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, H.K.N. Vos en D.J.B. de Wolff

Advocaten: S.J.M. Stoop en M.A. van Haelst

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 BW