

RECHTSPRAAK

De opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van de werkgever. Werkgever heeft re-integratieverplichtingen grovelijk veronachtzaamd. Billijke vergoeding € 200.000.

Feiten

Werkneemster is op 17 februari 1992 als caissière bij Aldi X B.V. (hierna: Aldi) in dienst getreden. Zij was laatstelijk als expeditiemanager bij Aldi in dienst. Zij verdiende toen € 5.593,33 bruto per maand. Op 16 februari 2016 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster heeft in mei 2016 geprobeerd zelfmoord te plegen. In augustus 2017 is re-integratie bij Aldi in X gestart. Leidinggevende was casemanager van de re-integratie. Het UWV legde bij besluit van 4 januari 2018 aan Aldi een loonsanctie op, omdat Aldi niet voldoende heeft gedaan om werkneemster te re-integreren. Na een (tweede) zelfmoordpoging begin februari 2018 viel werkneemster opnieuw volledig uit. Op 24 mei 2019 heeft het UWV toestemming aan Aldi gegeven om de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van werkneemster op te zeggen. Bij brief van 27 mei 2019 heeft Aldi de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2019 opgezegd. Werkneemster heeft deze procedure aangespannen omdat zij vindt dat Aldi haar naast de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 755.488 netto verschuldigd is. Zij heeft Aldi op 19 november 2019 daarnaast aansprakelijk gesteld voor schade op de voet van artikel 7:658 BW. De verzekeraar van Aldi heeft een expert ingeschakeld om onderzoek naar de toedracht te doen. Er loopt (nog) geen procedure over die schade. In de beschikking van 11 februari 2020 heeft de kantonrechter het verzoek van werkneemster afgewezen. Werkneemster is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen*

In de periode tot aan de ziekmelding op 16 februari 2016 is er naar het oordeel van het hof geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Aldi dat mede heeft geleid tot de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat leidinggevende in die periode grievende opmerkingen tegen werkneemster heeft gemaakt en dat zijn gedrag heeft geleid tot de ziekmelding van werkneemster, staat vast. Het hof is echter van oordeel dat Aldi de melding van werkneemster serieus heeft genomen en in deze fase adequaat heeft gereageerd. In de periode vanaf de ziekmelding van 16 februari 2016 heeft Aldi naar het oordeel van het hof wel ernstig verwijtbaar gehandeld, althans nagelaten. Aldi heeft het advies van de bedrijfsarts van

juli 2016 niet opgevolgd om een ander dan leidinggevende het contact met werkneemster te laten onderhouden, terwijl leidinggevende als gezegd eerder niet bereid was aan mediation met werkneemster mee te werken en werkneemster bij Aldi te kennen had gegeven dat zij het alleen niet redt met leidinggevende. Toen de re-integratie is opgestart, werd leidinggevende als re-integratiemanager ingezet. Dat heeft de re-integratie bemoeilijkt. Als onbetwist staat vast dat het contact met leidinggevende stroef verliep. Pas nadat werkneemster opnieuw de vertrouwenspersoon had ingeschakeld, kwam er een nieuwe re-integratiemanager. In strijd met het advies uit het arbeidsdeskundig onderzoek en zonder dat daarvoor een goede reden is gegeven, heeft de re-integratie niet, althans onvoldoende, op een andere locatie plaatsgevonden. Ook het advies om tweesporenbeleid te volgen, heeft Aldi niet voldoende opgevolgd. Vervolgens heeft Aldi in het derde ziektejaar van werkneemster niet of nauwelijks inspanningen verricht om re-integratie mogelijk te maken. Mede gelet op de lange duur van het nalaten van Aldi komt het hof tot de conclusie dat Aldi haar re-integratieverplichtingen grovelijk heeft veronachtzaamd. Werkneemster stelt dat het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten uiteindelijk tot de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid heeft geleid. Als Aldi adequaat had gehandeld had werkneemster kunnen re-integreren en was de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet nodig geweest, voert werkneemster aan. De rapportage van de verzekeringsarts van het UWV geeft naar het oordeel van het hof steun aan deze stelling. Op grond van het voorgaande rekent het hof de uiteindelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst toe aan het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Aldi.

Billijke vergoeding

Het hof gaat uit van een inkomensverlies van € 214.675,92. Het hof houdt rekening met een doorbreking van de loopbaan van werkneemster gedurende tien jaar, met het laatstverdiende brutoloon van werkneemster en met de groei van caissière tot expeditiemanager in de 24 jaar waarin werkneemster werkzaam was voor zij wegens ziekte uitviel. Het hof zal bij het vaststellen van de billijke vergoeding een bedrag van € 50.000 meenemen wegens gemiste kans op groei in haar loopbaan. Het hof zal in de billijke vergoeding een component opnemen als genoegdoening voor werkneemster voor het psychisch leed als gevolg van het aan Aldi te wijten ontslag. Het hof gaat er namelijk van uit dat, indien Aldi anders had opgetreden na de ziekmelding van werkneemster, haar ziekteverloop heel anders (minder lang en minder heftig) zou zijn geweest en ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid niet aan de orde zou zijn geweest. Deze component bedraagt € 10.000. Bij de bepaling van de billijke vergoeding houdt het hof rekening met de transitievergoeding van € 74.493 die Aldi aan werkneemster heeft betaald, door deze in mindering te brengen op het inkomensverlies, het bedrag wegens de gemiste kans op groei in de loopbaan en het hier boven genoemde bedrag als genoegdoening voor psychisch leed. Het hof ziet onder ogen dat Aldi ook al met een loonsanctie is geconfronteerd, maar dat leidt niet tot een ander oordeel over de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding. Alles afwegende acht het hof een billijke vergoeding van € 200.000 bruto passend. Aldi heeft naar het oordeel van het hof op aanzienlijke wijze bijgedragen aan de omstandigheden die ertoe hebben geleid dat de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid werd opgezegd. De ernst van het verwijtbaar

handelen en nalaten acht het hof aanzienlijk, mede gezien de vele momenten waarop en de lange periode waarin Aldi anders had kunnen en moeten handelen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:239

Zaaknummer: 200.278.192_01

Rechters: J.F.M. Pols, A.L. Bervoets en B. Kloppert

Advocaten: M. Stroes en D.J. Wentink-Kolk

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW