

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst van zieke werknemer na toestemming van het UWV is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Toekenning van een billijke vergoeding, bestaande uit een bedrag van € 30.000 aan inkomensschade en een bedrag van € 25.000 aan immateriële schade.

Feiten

Werknemer is op 7 april 2003 bij werkgever in dienst betreden in de functie van schilder. In februari 2019 heeft werknemer aan werkgever gevraagd om een dag minder onbetaald te gaan werken wegens toenemende schouderklachten. Werkgever heeft hiermee ingestemd, maar heeft tot driemaal toe eenzijdig de ingangsdatum gewijzigd. Het verzoek van werknemer om per direct minder te gaan werken en daarvoor verlof op te nemen, heeft werkgever afgewezen. Op 18 november 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld in verband met een ontsteking aan zijn schouder. De bedrijfsarts oordeelt dat werknemer niet inzetbaar is in eigen of aangepast werk. In de eerstejaarsevaluatie is opgenomen dat werknemer op 12 maart 2020 een ingreep heeft gehad en herstel drie tot zes maanden zal duren. In de zomer van 2020 heeft werkgever een detective ingeschakeld die werknemer rondom zijn eigen woning heeft geobserveerd. Werknemer wordt bij brief van 30 september 2020 van de advocaat van werkgever schriftelijk gewaarschuwd. In het werkhervattingsadvies van de bedrijfsarts is onder meer opgenomen dat sprake is van een arbeidsconflict, waarvoor werknemer en werkgever conform de STECR-richtlijnen tot een oplossing dienen te komen. In de werkhervattingsadviezen van 5 december 2020, 15 januari 2021, 26 februari 2021 en 9 april 2021 komt de bedrijfsarts telkens tot de conclusie dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn. Op 9 maart 2022 verleent het UWV een ontslagvergunning. Werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op tegen 30 april 2022. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 BW. Werknemer stelt zich daarbij op het standpunt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst op de b-grond het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer verwijt werkgever onder meer dat hij een ziekmakende situatie heeft veroorzaakt en onvoldoende heeft ondernomen om de voor werknemer ziekmakende en verergerde spanningen op te lossen.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever*

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever

adequater had moeten en kunnen reageren op het verzoek van werknemer tot vermindering van de arbeidsduur. De kantonrechter is van oordeel dat de inzet van een recherchebureau een vergaand middel is dat niet lichtvaardig mag worden ingezet. De kantonrechter acht in dit geval het inzetten hiervan buitenproportioneel. De kantonrechter acht het handelen van werkgever door het sturen van een officiële waarschuwing en de dreiging van een loonstop onoorbaar. Ondanks de verschillende adviezen van de bedrijfsarts tot inzet van een mediationtraject, geeft werkgever hier geen gevolg aan. De kantonrechter stelt vast dat waar de bedrijfsarts adviseert om gesprekken met betrekking tot re-integratie te laten plaatsvinden op neutraal terrein, werkgever volhardt in het oproepen van werknemer op zijn kantoor dan wel op de locatie. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever een ernstig verwijt kan worden gemaakt voor wat betreft het ontstaan en voortduren van de medische klachten van werknemer, die uiteindelijk tot opzegging van de arbeidsovereenkomst hebben geleid. Werkgever heeft onvoldoende gedaan om de ziekmakende situatie op te lossen. De handelingen van werkgever in onderlinge samenhang bezien, moeten naar het oordeel van de kantonrechter worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar. Naar het oordeel van de kantonrechter had het initiatief om het arbeidsconflict op te lossen bij werkgever moeten liggen. Niet gebleken is dat werkgever daartoe voldoende, adequate initiatieven heeft ontplooid. Werkgever moet daarvan een ernstig verwijt worden gemaakt. De kantonrechter zal het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 onder c BW toewijzen.

Hoogte billijke vergoeding

De kantonrechter acht een billijke vergoeding ter zake van inkomensschade van € 30.000 bruto gerechtvaardigd. Daarnaast zal de kantonrechter de billijke vergoeding ter zake van immateriële schade vaststellen op een bedrag van € 25.000. Daarbij rekent de kantonrechter het prematuur inschakelen van het recherchebureau werkgever in ernstige mate aan. De kantonrechter is van oordeel dat het toe te wijzen totaalbedrag van € 55.000 bruto aansluit bij de mate van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgever.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:6772

Zaaknummer: 9968000 AZ 22-65

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: M.J.M. Houben en Y.J.M.L. Dijk

Wetsartikelen: 7:682 BW en 7:669 BW