

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst de verzochte billijke vergoeding af omdat werkgever heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen. De opzegging is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werkneemster is werkzaam bij werkgever als notarieel medewerker. Op 27 januari 2020 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden, waarin werknemer op een aantal verbeterpunten is gewezen. Werkneemster heeft zich op 12 februari 2020 ziekgemeld mede wegens werkgerelateerde klachten. Bij brief van 24 februari 2020 heeft werkneemster een schriftelijke reactie gegeven op haar functioneringsgesprek. Werkneemster heeft het gesprek als onheus en beledigend ervaren. De bedrijfsarts heeft geadviseerd dat partijen met elkaar in gesprek gaan in het bijzijn van een derde. Werkneemster heeft daarop op 30 april 2020 gereageerd dat zij het voeren van een gesprek aan haar vertrouwenspersoon overlaat. De vertrouwenspersoon X heeft aangegeven op 8 mei 2020 dat werkneemster onder druk wordt gezet om haar aan tafel te krijgen. Op 13 mei 2020 heeft de werkgever werkneemster bericht dat hij graag een gesprek met haar aangaat om de afspraken op tafel te krijgen. De bedrijfsarts acht dit gesprek mogelijk. X heeft hierop namens werkneemster gereageerd dat de huisarts een andere mening is toegedaan dan de bedrijfsarts en heeft de afspraak afgewezen. Werkgever heeft herhaaldelijk geprobeerd om met werkneemster in gesprek te komen, maar dit heeft zij afgehouden. Sinds de ziekmelding heeft werkneemster niet meer gewerkt. Het UWV heeft bij besluit van 29 juli 2022 werkgever toestemming gegeven voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster verzoekt de kantonrechter aan haar een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

Werkneemster stelt dat aan werkgever een ernstig verwijt kan worden gemaakt voor het ontstaan en voortduren van de medische klachten bij haar die uiteindelijk tot opzegging van de arbeidsovereenkomst hebben geleid en dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door herhaaldelijk zijn re-integratieverplichtingen niet na te komen. Met betrekking tot het ontstaan en voortduren van de medische klachten van werkneemster kan aan de werkgever geen verwijt worden gemaakt. Enig causaal verband tussen de ziekte en de gestelde houding van werkgever wat zou hebben geleid tot volledige uitval van werkneemster kan niet gemaakt worden. Stress kan immers ook door externe factoren in de privésfeer worden veroorzaakt en werkneemster heeft niet weersproken dat hier geen sprake van is. Werkneemster heeft aangevoerd dat met name het functioneringsgesprek van 27 januari 2020 (me)de aanleiding is geweest van de ziekmelding op 12 februari 2020. De werkgever is vrij om zelf invulling te

geven aan de wijze waarop een functioneringsgesprek wordt gehouden. Zoals door werkgever is aangevoerd is het binnen de cultuur van werkgever niet gebruikelijk om dit voorafgaand door middel van een planningsgesprek aan te kondigen. Ten aanzien van de stelling dat werkgever herhaaldelijk tekort is geschoten in zijn re-integratieverplichtingen overweegt de kantonrechter dat ook hier geen verwijt aan de werkgever gemaakt kan worden. Uit de overgelegde stukken volgt dat werkgever zich voldoende heeft ingespannen, diverse malen getracht heeft in gesprek te komen met werkneemster maar dat dit door werkneemster zelf werd afgehouden en zij het gesprek met werkgever alleen wilde aangaan als X voor haar als gesprekspartner zou optreden. Partijen hebben tweemaal mediation geprobeerd, echter zonder resultaat. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgever zich voldoende heeft ingespannen en dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:8796

Zaaknummer: 10412410 \ EJ VERZ 23-81637

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: G. Bloem en M. van der Chijs

Wetsartikelen: 7:682 BW