

RECHTSPRAAK

Het incident op 25 april 2018 en het handelen van werkgeefster nadien leveren geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op. Werkneemster valt uit wegens ziekte. Opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster heeft voldoende adequate zorg verleend en geen verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst veronachtzaamd. Aan werkneemster komt geen billijke vergoeding toe.

Feiten

Op 3 april 2017 is werkneemster via een uitzendbureau tewerkgesteld bij werkgeefster in de functie van loonacceptant/kredietverstrekker. Met ingang van 1 januari 2018 is zij voor onbepaalde tijd in dienst getreden en gaan werken op de afdeling Client Engagement voor 36 uur per week. Werkneemster verrichtte de werkzaamheden in beginsel gedurende 4 x 9 uur per week. Op 24 april 2018 heeft werkneemster het verzoek ingediend om één dag per week thuis te mogen werken. Dit verzoek is afgewezen. Op 25 april 2018 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden over de afwijzing. Na dit gesprek heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege psychische klachten. Er is tijdens het gesprek frictie ontstaan tussen werkneemster en haar supervisor. Volgens werkneemster is er sprake van ongewenste omgangsvormen. De bedrijfsarts stuurt aan op een korte interventieperiode en adviseert partijen om met elkaar in gesprek te gaan. Op 14 mei 2018 vindt het gesprek plaats en worden er hervattingsafspraken gemaakt, waarna werkneemster haar werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Werkneemster wordt intensief gezien door de bedrijfsarts, die uiteindelijk adviseert dat zij vanaf 27 augustus 2018 haar uren kan uitbreiden naar zes uur per dag en vervolgens na twee weken naar zeven uur per dag. In de week van 3 september 2018 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. In het rapport van de nieuwe bedrijfsarts van 7 februari 2019 is vermeld dat werkneemster kan starten met re-integratie als er een oplossing is voor de spanningen op de werkvloer en dat partijen daar onderling afspraken over kunnen maken. Op 10 april 2019 heeft in het kader van de re-integratie een intake plaats gevonden bij Skils, een GGZ-instelling voor mensen met psychische klachten, waarna op 11 juni 2019 een driegesprek heeft plaatsgevonden tussen partijen en Skils. Op 17 juni 2019 is werkneemster gestart met re-integratie in het tweede spoor. Er volgt een arbeidsdeskundig onderzoek en het advies om mediation toe te passen. De mediation wordt op 18 maart 2020 beëindigd. Met ingang van 23 april 2020 ontvangt werkneemster een WGA-uitkering. Met de op 20 juli 2021 verkregen toestemming van het UWV heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 september 2021 en daarbij een transitievergoeding toegekend van € 4.056 bruto.

Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 94.012,13 bruto. Dit verzoek is afgewezen omdat niet is gebleken dat jegens werkneemster sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de zin van artikel 7:682 lid 1 sub c BW.

Oordeel

Met de grieven II, IV en V bestrijdt werkneemster het oordeel van de kantonrechter dat niet is gebleken dat in verband met de gebeurtenissen op en direct na 25 april 2018 jegens haar sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7:682 lid 1 sub c BW. Het hof is van oordeel dat het incident op 25 april 2018 en het handelen van werkgeefster nadien geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster opleveren. Hoewel het gesprek op 25 april 2018 niet plezierig is verlopen kan niet de door werkneemster gewenste conclusie worden getrokken dat sprake is geweest van een ongewenste omgangsvorm in de zin van artikel 3.2.1 van het Arbobeleidsplan, schreeuwen en/of intimideren. Ook is het hof van oordeel dat niet is komen vast te staan dat werkgeefster na het incident van 25 april 2018 onvoldoende adequate nazorg heeft geleverd of dat zij onvoldoende zorg heeft gedragen voor de arbeidsomstandigheden. Het hof concludeert dan ook dat werkgeefster met de kennis van de stand van zaken van dat moment (adviezen van en begeleiding door bedrijfsarts, inschakeling Skills en mediation) steeds als goed werkgever heeft gehandeld. Onder deze omstandigheden kan hoe dan ook niet gezegd worden dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster naar aanleiding van het incident op 25 april 2018. Met de grieven III en V bestrijdt werkneemster het oordeel van de kantonrechter dat niet is gebleken dat in verband met de gebeurtenissen op en direct na 27 tot en met 31 augustus 2018 jegens haar sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Het hof is van oordeel dat de gebeurtenissen in de week van 27 tot en met 31 augustus 2018 ook geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster opleveren. De grieven falen en de bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1471

Zaaknummer: 200.310.349/01

Rechters: T.S. Pieters, E. de Greeve en G.C. Boot

Advocaten: N.M. Fakiri en H.H.M.A. Foesenek

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW