

RECHTSPRAAK

Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding wordt afgewezen. Geen causaal verband tussen de werkwijze van werkgever en de opzegging van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werkneemster is per 7 juni 2017 bij werkgever in dienst getreden. Op 2 december 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt uitgevallen, waarna zij op 31 januari 2020 is gezien door de bedrijfsarts. Op 2 juni 2020 heeft werkneemster een officiële waarschuwing gekregen omdat zij volgens werkgever het verzuimreglement niet nakwam. Zij was geruime tijd niet telefonisch bereikbaar. Op 6 juli 2020 heeft werkgever een bedrijfsrecherchebureau ingeschakeld omdat hij twijfelde aan de oprechtheid van het ziekteverzuim van werkneemster. Het bedrijfsrecherchebureau heeft drie keer een nacht geboekt in de B&B van werkneemster, waaruit is gebleken dat zij deze runt. Op 19 oktober 2020 is werkneemster geconfronteerd met de onderzoeksresultaten. Werkneemster is toen geschorst. Bij brief van 26 november 2020 heeft werkgever aan werkneemster te kennen gegeven dat het onderzoek is afgerond en dat werkgever aan de geconstateerde discrepanties tussen de verklaringen van werkneemster en de bevindingen van het recherchebureau vooralsnog geen verdere consequenties zal verbinden, alsmede dat de schorsing is opgeheven en dat zij haar re-integratie-inspanningen zal hervatten.

Bij beschikking van 2 november 2021 heeft werkneemster een WIA-uitkering toegekend gekregen.

Werkgever heeft vervolgens op 20 januari 2022 een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Bij beschikking van 9 februari 2022 heeft het UWV aan de werkgever toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen, wat werkgever bij brief van 14 februari 2022 heeft gedaan tegen 31 maart 2022.

Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding. De kantonrechter heeft deze verzoeken afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Uit de overgelegde verslagen van 19 oktober tot en met 25 november 2020 blijkt genoegzaam dat de confrontatie met het onderzoek, de onderzoeksbevindingen en de tijdelijke schorsing

in afwachting van nader onderzoek door werkneemster als schokkend zijn ervaren en dat haar gezondheidstoestand in die periode negatief is beïnvloed. Dat sprake is geweest van een negatieve impact op haar gezondheid blijkt ook uit het verslag van het spreekuur van 23 oktober 2020 van de bedrijfsarts. Maar dat betekent volgens het hof nog niet dat daarmee met voldoende mate van zekerheid is komen vast te staan dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte het gevolg is van de gestelde handelwijze van werkgever. Daar staat immers het volgende tegenover. Werkneemster was op het moment van de confrontatie door werkgever met het onderzoek en de onderzoeksbevindingen al ruim tien maanden ziek. In die periode is werkneemster meermaals op (waaronder ook telefonisch) spreekuur bij de bedrijfsarts geweest. Zij is in die periode nooit in staat geacht om enige aangepaste werkzaamheden te verrichten. De constatering over haar medische beperkingen en re-integratie worden – zo blijkt uit de inhoud van de spreekuurverslagen – in de loop van die maanden steeds somberder. In het verslag van 10 september 2020 (ruim negen maanden na het uitvallen van werkneemster) wordt melding gemaakt van een ongewijzigde situatie en wordt gesteld dat herstel lange tijd in beslag zal nemen. Hieruit leidt het hof af dat tot het gesprek op 19 oktober 2020 geen verbetering was opgetreden in de medische situatie van werkneemster, dat het ondanks een ingezette adequate medische behandeling niet goed ging met haar en dat zij ook na tien maanden ziekte niet in staat was enige (aangepaste) werkzaamheden te verrichten. Die situatie is nadien, tot het moment van de toekenning van de WIA-uitkering in november 2021 (na 104 weken wachttijd), feitelijk ongewijzigd gebleven. Werkneemster verwijt werkgever dat hij haar in het ongewisse heeft gelaten, geen poging heeft gedaan om in contact te komen en na 19 oktober 2020 geen re-integratie inspanningen heeft verricht. De eerste twee verwijten missen volgens het hof feitelijke grondslag. Ten aanzien van het derde verwijt overweegt het hof dat niet is gebleken dat werkgever geen re-integratie inspanningen heeft verricht. De verzochte billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen. Ook de verzochte immateriële schadevergoeding wordt afgewezen, nu onder andere niet is gebleken dat werkneemster in haar eer en goede naam is aangetast.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:3131

Zaaknummer: 200.314.079_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.P. Zweers-van Vollenhoven en D.J.B. de Wolff

Advocaten: L.N. Hermans en J.L. Coenegracht

Wetsartikelen: