

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door politie te vragen bij arbeidsongeschikte werkneemster thuis langs te gaan. Werkgever heeft politie niet met kwade bedoelingen benaderd, maar louter uit bezorgdheid om werkneemster.

Feiten

Werkneemster is in 2017 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster biedt (als stichting) advies en begeleiding op het terrein van jeugdzorg en bijzonder jeugdbeleid. Werkneemster heeft zich op 13 maart 2020 ziek gemeld. Op 14 maart 2020 heeft een telefoongesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en een HR-medewerker. Laatstgenoemde heeft bij haar leidinggevende haar zorgen geuit over werkneemster; die was tijdens het gesprek erg emotioneel en van streek. Een manager bij werkgeefster is op 18 maart 2020 persoonlijk langsgegaan bij het woonadres van werkneemster. Er werd niet opengedaan. Werkgeefster heeft vervolgens contact gehad met de politie. Later die dag is de politie aan de deur geweest bij werkneemster. Op 14 juli 2020 hebben partijen met elkaar gesproken met het doel de verhouding tussen werkneemster en werkgeefster te herstellen. In april en juni 2021 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. Werkneemster is langdurig arbeidsongeschikt gebleven (zij lijdt onder meer aan een trauma- en stressorgerelateerde stoornis). Werkgeefster heeft op 4 oktober 2022, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst van werkneemster per 15 december 2022 opgezegd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer verzocht werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding van € 230.229,48 bruto. Volgens werkneemster heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld door (1) het op 18 maart 2020 zonder reële en objectieve aanleiding inschakelen van Veilig Thuis en de politie, (2) zowel intern als tegenover derden te verklaren dat werkneemster ‘suïcidaal’, ‘spoorloos verdwenen’ en ‘telefonisch onbereikbaar’ was, (3) nooit excuses aan te bieden voor de gebeurtenissen van 18 maart 2020, (4) tijdens het ziekte- en re-integratieproces veelvuldig contact met werkneemster op te nemen en (5) zich onvoldoende in te spannen voor de re-integratie. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake geweest. Zij heeft met haar optreden veeleer blijk gegeven van goed werkgeverschap. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat haar medische toestand zou zijn veroorzaakt door het bezoek van de politie op 18 maart 2020 op haar huisadres. Werkneemster heeft ook onvoldoende onderbouwd dat werkgeefster haar intern en tegenover derden ‘suïcidaal’, ‘spoorloos verdwenen’ en ‘telefonisch onbereikbaar’ heeft genoemd. Tijdens haar ziekte en re-integratietraject heeft werkgeefster werkneemster niet buitenproportioneel benaderd, maar zich juist om haar bekommerd en steeds conform de

adviezen van de diverse instanties gehandeld. Werkgeefster heeft getoond veel begrip te hebben voor de klachten van werknemster over de gang van zaken in maart 2020 en heeft zich ingespannen om werknemster te ondersteunen en een goede werkrelatie met haar te behouden, aldus de kantonrechter. Werknemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat het zich geheel en al kan verenigen met de overwegingen van de kantonrechter die hebben geleid tot het oordeel dat werkgeefster ten aanzien van werknemster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en deze overwegingen tot de zijne maakt. Daarbij wordt over een aantal in het oordeel vermelde verwijten aanvullend nog het volgende overwogen. Daargelaten of het achteraf gezien noodzakelijk was te vragen aan de politie om bij werknemster langs te gaan, is dit in ieder geval geen (ernstig) verwijtbaar handelen van werkgeefster geweest. Tussen partijen staat niet ter discussie dat werkgeefster Veilig Thuis en de politie niet met een kwade bedoeling maar louter uit bezorgdheid om werknemster heeft benaderd. Of werknemster als gevolg van dit handelen arbeidsongeschikt is geraakt dan wel gebleven, kan in het midden blijven, omdat dat eventuele en voor werkgeefster ook niet redelijkerwijs voorzienbare gevolg het handelen van werkgeefster niet (ernstig) verwijtbaar maakt. Namens werkgeefster is verder tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep onweersproken verklaard dat de manager alleen met de directeur, dus intern, heeft besproken dat werknemster suïcidaal overkwam en dat de manager alleen tegen een medewerker van de school die naar werknemster vroeg, heeft gezegd dat men haar niet kon bereiken. Aangezien dat overeenkomt met de feitelijke situatie van dat moment en de goede naam van werknemster daardoor naar het oordeel van het hof niet geschaad kan zijn, is ook dit handelen niet (ernstig) verwijtbaar te noemen. Vast staat ten slotte dat partijen op 14 juli 2020 met elkaar hebben gesproken met het doel de verhouding tussen werknemster en werkgeefster te herstellen. Ook heeft mediation plaatsgevonden. Al met al heeft werkgeefster laten blijken dat zij oog heeft voor de negatieve impact van de gebeurtenis(sen) op 18 maart 2020 op werknemster. Ook in dit opzicht heeft werkgeefster niet (ernstig) verwijtbaar gehandeld. De conclusie is dat het hoger beroep van werknemster niet slaagt. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:482

Zaaknummer: 200.332.116/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.D. Ruizeveld en B. Barentsen

Advocaten: C. Hofmans en C.A. de Weerd

Wetsartikelen: 7:682 BW