

RECHTSPRAAK

Hof: opzegging arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Kantonrechter heeft verzoek billijke vergoeding terecht afgewezen.

Feiten

Sinds 1 oktober 2015 was werknemer in dienst bij Koninklijke BAM Groep N.V. (hierna: BAM). In 2018 werd werknemer een nieuwe leidinggevende toegewezen. Op 12 oktober 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens een burn-out. Tijdens haar arbeidsongeschiktheid is de functie van werknemer wegens een reorganisatie komen te vervallen. Na twee jaar ziekte heeft BAM werknemer ontslagen. Volgens werknemer is haar burn-out en de daarmee samenhangende opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van BAM. Werknemer legt hieraan een aaneenschakeling van gebeurtenissen ten grondslag die volgens haar hebben geleid tot buitensporige stress. Zo verwijt werknemer BAM dat zij na een overstap in een hogere functie meerdere functies tegelijkertijd moest vervullen waarbij zij daarnaast nog twee projecten kreeg toegewezen. Ook meent werknemer dat haar leidinggevende een psychologische onveiligheid en onveilige bedrijfscultuur heeft veroorzaakt. Werknemer stelt verder dat zij samen met collega's een *compliance case* tegen de leidinggevende is gestart, maar dat BAM dit onvolkomen heeft be- en afgehandeld. Werknemer vindt tot slot dat BAM haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter daarom verzocht BAM te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding van € 1.328.189. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld met als doel dat het hof haar alsnog een billijke vergoeding toekent.

Oordeel

Het hof is het met de kantonrechter eens dat de verschillende handelingen van BAM geen ernstig verwijtbaar handelen opleveren. Het hof begrijpt dat de overstap naar de nieuwe functie veel werk meebracht en een grote belasting vormde, maar het hof meent ook dat - gelet op het functieniveau - van werknemer verwacht mocht worden dat zij werkzaamheden zou afhouden of delegeren of het bespreekbaar zou maken als zij die er niet bij kon hebben. Daarbij acht het hof van groot belang dat niet is gebleken dat werknemer BAM voldoende duidelijk heeft gemaakt dat zij overbelast was en overmatige stress ervoer. Dat geldt ook voor de door haar gestelde psychologische onveiligheid en onveilige bedrijfscultuur, veroorzaakt door de leidinggevende. Met betrekking tot de be- en afhandeling van de *compliance case* oordeelt het hof dat BAM op bepaalde onderdelen nalatig en onzorgvuldig is geweest, maar dat opzettelijke benadeling van werknemer niet is gebleken.

Daar komt bij dat werknemster niet als formele melder van de klacht kan worden gezien. Tot slot is het hof van oordeel dat geen sprake is van een ernstige schending van de re-integratieverplichtingen door BAM. Terugkijkend op het traject zijn er zeker zaken die anders of beter hadden gekund of gemoeten, maar het hof ziet niet dat, zoals werknemster stelt, BAM haar actief en moedwillig heeft belemmerd om te re-integreren en dat BAM uit was op beëindiging van het dienstverband. Datzelfde geldt voor de samenlopende reorganisatie. Het is begrijpelijk dat werknemster hierdoor werd aangegrepen en dat dit onrust veroorzaakte bij haar, maar haar verwijt dat zij daarmee doelbewust werd weggewerkt is niet terecht. Een reorganisatie is een ingreep die voor de hele organisatie geldt. Besluitvorming daarover kost tijd en zal altijd gepaard gaan met onrust binnen de organisatie. Het hof komt dus tot het oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van BAM. Het hoger beroep van werknemster slaagt niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5277

Zaaknummer: 200.337.580

Rechters: A.E.F. Hillen, O.E. Mulder en M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: R.J.H. van den Dungen, C. Nekeman en N. Sluis

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW