

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door haar re-integratieverplichtingen herhaaldelijk te veronachtzamen en meerdere adviezen van de bedrijfsarts naast zich neer te leggen. Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding van € 45.000 bruto.

Feiten

Werkgeefster maakt onderdeel uit van een wereldwijd opererende handelsorganisatie in elektronische componenten en exploiteert het Europese logistieke distributiecentrum, waar in totaal 640 personen werkzaam zijn. Werkneemster is op 1 november 2010 als declarant bij werkgeefster in dienst getreden. Als gevolg van een verkeersongeval is werkneemster vanaf 21 augustus 2019 langdurig arbeidsongeschikt geworden. Er volgde een moeizaam re-integratietraject, waarbij zij meerdere malen een terugval kreeg. Op 23 december 2022 heeft het UWV in het kader van de toekenning van een WIA-uitkering de arbeidsongeschiktheid van werkneemster vastgesteld op 80-100%. Op 19 juli 2023 heeft werkgeefster, na toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst van werkneemster per 30 augustus 2023 opgezegd. In eerste aanleg heeft werkneemster de kantonrechter onder andere verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, omdat werkgeefster volgens werkneemster haar restklachten en -beperkingen die zij overhield aan het ongeval (nekpijn en hoofdpijnklachten) niet voldoende serieus heeft genomen met een verdere uitputting en toename tot gevolg. Meer specifiek verwijt werkneemster werkgeefster dat zij haar stelselmatig de toegang tot de bedrijfsarts heeft onthouden, een voorgesteld multidisciplinair traject bewust heeft getraineerd, een negatieve beoordeling over 2020 heeft afgegeven en een onvolledig medisch dossier aan het UWV heeft verstrekt. Ook stelt werkneemster dat zij ten onrechte geen salarisverhoging over 2020 heeft ontvangen en ook haar kerst- en paaspakket (die een totale waarde vertegenwoordigen van € 40) ten onrechte niet heeft ontvangen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep aangetekend. In hoger beroep moet het hof de vraag beantwoorden of werkgeefster haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd en of als gevolg daarvan de arbeidsovereenkomst met werkneemster is geëindigd.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat dit het geval is en oordeelt als volgt.

Ernstig verwijtbaar handelen

Werkgeefster heeft haar re-integratieverplichtingen geschonden door zich geen rekenschap te geven van de adviezen van de bedrijfsarts om een multidisciplinair traject op te starten en om in gesprek te gaan met werkneemster wegens de werkgerelateerde problemen. In plaats daarvan heeft werkgeefster werkneemster verplicht op locatie te komen werken, overuren te maken en haar verweten haar collega's in de steek te laten. Het door werkneemster ingezette herstel kon hierdoor niet worden voortgezet en is tenietgedaan. Daarnaast heeft werkgeefster drie maanden lang nagelaten een gesprek met de bedrijfsarts in te plannen en bleef werkgeefster ook daarna telkens lastig doen als werkneemster de bedrijfsarts wilde zien. Daar komt bij dat werkgeefster werkneemster over 2020 een slechte beoordeling heeft gegeven, waarin staat dat re-integratie erg moeilijk was voor werkneemster wegens haar onbereidheid tot het verrichten van andere activiteiten. Als gevolg daarvan is werkneemster weer volledig arbeidsongeschikt uitgevallen. Werkgeefster heeft, ondanks het advies hiertoe van de bedrijfsarts, niet de aangepaste beoordeling aan werkneemster verstrekt en is hierover niet met haar in gesprek gegaan. Op dat moment moest werkneemster nog een heel jaar re-integreren. Het tweede ziektejaar heeft werkgeefster geen tweedespoortraject opgestart en heeft zij afgewacht totdat zij toestemming aan het UWV kon vragen om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Het hof komt dan ook op grond van bovenstaande tot de conclusie dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen herhaaldelijk en ernstig heeft veronachtzaamd en adviezen van de bedrijfsarts in de wind heeft geslagen, wat maakt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Uit het dossier blijkt naar het oordeel van het hof voldoende dat de hiervoor genoemde aan werkgeefster te wijten gedragingen ertoe hebben geleid dat werkneemster niet binnen twee jaar ziekte kon re-integreren, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst is opgezegd (causaliteit). Daarbij is van belang dat tot tweemaal toe de opstelling van werkgeefster er direct toe heeft geleid dat werkneemster weer volledig uitviel en opnieuw moest beginnen met re-integreren.

Billijke vergoeding

Het hof kent werkneemster een billijke vergoeding toe en stelt de hoogte van deze vergoeding vast op een bedrag van € 45.000 bruto. Bij het vaststellen van die hoogte streeft het hof de kwade kans dat werkneemster vijf jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst nog niet (volledig) hersteld is, weg tegen de goede kans dat zij al voor die tijd al meer inkomsten heeft dan thans het geval is en tegen de kans dat ze zonder ernstig verwijtbaar handelen ook niet volledig zou zijn gere-integreerd tot 100%. Daarmee gaat het hof uit van een inkomstenverlies als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van vijf jaar maal € 7.000 bruto is € 35.000 bruto. Ook heeft het hof bij het vaststellen van de hoogte een component opgenomen als genoegdoening voor het psychisch leed als gevolg van het aan werkgeefster te wijten ontslag.

Salarisverhoging, kerstpakket en paaspakket

Tot slot is het hof van oordeel dat werkneemster over 2020 recht had op een salarisverhoging van 2,2%. Ook stelt het hof vast dat werkneemster recht had op een kerstpakket en een paaspakket, en daarom recht heeft op een vervangende vergoeding van € 40.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3026

Zaaknummer: 200.340.103_01

Rechters: A.L. Bervoets, M. van der Schoor en R.J. Voorink

Advocaten: M.M. Pasman en E.B.M. Brons-Stikkelbroeck

Wetsartikelen: 7:682 BW