

RECHTSPRAAK

Kantonrechter oordeelt terecht dat een werkgeefster die haar werkneemster geen gelegenheid heeft geboden te re-integreren in het eerste spoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Wel kent het hof een lagere billijke vergoeding dan de kantonrechter toe.

Feiten

Sinds 1 september 2018 is werkneemster in dienst van Stichting Antonius Zorggroep (hierna: Antonius) in de functie van klinisch chemicus voor 32 uur per week. Met werkneemster zijn nooit functioneringsgesprekken gevoerd; wel hebben samenwerkingsgesprekken plaatsgevonden. Op 16 december 2020 heeft een confrontatie plaatsgevonden tussen werkneemster en de medisch coördinator waarbij de medisch coördinator levende irritaties heeft geuit over zijn samenwerking met werkneemster. Op 1 februari heeft de clustermanager tijdens een gesprek met werkneemster aangegeven dat voor hem en de andere MT-leden een grens is bereikt en dat voor werkneemster een verbetertraject zal worden ingezet met als doel dat er vanuit onderling vertrouwen weer prettig kan worden gewerkt op de werkvloer. Op 4 februari 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld als gevolg van overbelasting/burn-out. De bedrijfsarts heeft in maart 2021 vastgesteld dat de beperkingen deels zijn voortgevloeid uit een verstoorde arbeidsverhouding en deels uit ziekte (zware depressie). Van augustus tot en met december 2021 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. In december 2021 heeft Antonius een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met welk voorstel werkneemster niet heeft ingestemd. Daarna heeft een ontbindingsprocedure plaatsgevonden. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van Antonius afgewezen, omdat werkneemster volgens de kantonrechter de gelegenheid moest krijgen om verder te werken aan haar herstel. Antonius is tegen deze beschikking in hoger beroep gegaan. Op 23 november 2022 heeft de bedrijfsarts geadviseerd de WIA-keuring en het hoger beroep af te wachten, omdat duidelijk was dat het MT een terugkeer van werkneemster niet zag zitten. Eveneens op 23 november 2022 heeft het gerechtshof in zijn beschikking de verzochte ontbinding afgewezen wegens het van toepassing zijn van het opzegverbod bij ziekte. Op 2 januari 2023 heeft het UWV Antonius een loonsanctie opgelegd tot 2 februari 2024. Het tegen dit besluit ingestelde bezwaar is afgewezen. Omdat bij meerdere pogingen tot re-integratie in de eigen werkzaamheden vanuit Antonius duidelijk werd gemaakt dat zij een terugkeer van werkneemster niet zag zitten, is vanaf juni 2023 ingezet op re-integratie in het tweede spoor. Op 9 januari 2024 heeft de bedrijfsarts werkneemster geheel hersteld beoordeeld en geadviseerd dat partijen opnieuw in gesprek met elkaar moeten gaan. Antonius heeft werkneemster echter laten weten dat het dienstverband zo spoedig mogelijk tot een einde moet komen. Per 2 februari 2024 heeft Antonius geen salaris meer betaald aan werkneemster.

In eerste aanleg heeft Antonius de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding te ontbinden. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen, maar wel geoordeeld dat de verstoorde arbeidsverhouding haar basis vindt in het ernstig verwijtbaar handelen van Antonius. Om die reden heeft de kantonrechter werkneemster een billijke vergoeding van € 443.916 bruto, gelijk aan drie jaarsalarissen, toegekend. Ook heeft de kantonrechter geoordeeld dat Antonius vanaf januari 2024 het (achterstallig) salaris, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 50%, en een transitievergoeding aan werkneemster is verschuldigd (zie AR 2024-0659). Antonius is in hoger beroep gegaan. In haar hoger beroep stelt Antonius zich op het standpunt dat zij ten onrechte is veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding, dat de transitievergoeding en de omvang van het maandloon vanaf 9 januari 2024 te hoog zijn vastgesteld en dat de wettelijke verhoging moet worden afgewezen dan wel gematigd.

Oordeel

Het hof komt, net als de kantonrechter, tot het oordeel dat Antonius ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof neemt daarbij van de kantonrechter over dat de verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan doordat Antonius vanaf de ziekmelding ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door structureel niet te voldoen aan haar verplichting om werkneemster binnen haar eigen werk te laten re-integreren en onvoldoende inspanningen te verrichten om het arbeidsconflict op te lossen. De kritiek op haar functioneren staat daaraan niet in de weg en ook het gestelde conflict is geen reden voor het niet uitvoeren van re-integratieactiviteiten. Daar voegt het hof nog aan toe dat ook nadat werkneemster in januari 2024 (zo goed als) hersteld is verklaard, Antonius ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door vanaf februari 2024 iedere loonbetaling te staken. De (specifieke) gronden die Antonius tegen dit oordeel van de kantonrechter heeft aangevoerd falen. De bezwaren tegen de hoogte van de transitievergoeding en de omvang van het maandloon vanaf 9 januari 2024 zijn verder – nu werkneemster dit heeft erkend – terecht en leiden tot aanpassing van de uitspraak van de kantonrechter. Het hof matigt het percentage van de wettelijke verhoging echter niet. Antonius is namelijk geen kleine werkgever en behoorde te weten dat zij een herstelde werknemer na afloop van de (in dit geval met een derde jaar verlengde) arbeidsongeschiktheidsperiode moest doorbetalen, indien arbeid wordt aangeboden. Wel komt het hof tot een lagere billijke vergoeding dan de kantonrechter. Antonius voert in hoger beroep namelijk terecht aan dat de kantonrechter bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding van een te hoog salaris is uitgegaan. Ook wijst Antonius er terecht op dat geen rekening is gehouden met het recht op een WW-uitkering gedurende 24 maanden. Het is in dit geval moeilijk om een vergelijking te maken tussen de huidige situatie en de hypothetische situatie waarin de re-integratie van werkneemster wel was verlopen zoals zij had gehoopt. Niet uit te sluiten is dat dit tot veel sneller herstel had geleid (zoals de bedrijfsarts aanvankelijk verwachtte) waarna het verbetertraject ingegaan zou zijn, dat wel of niet kon slagen. De goede en kwade kansen afwegend vindt het hof het redelijk om in dit geval tot uitgangspunt te nemen dat het dienstverband na 1 augustus 2024 nog twee jaar zou hebben voortgeduurd. In deze wijze van berekening wordt geen rekening gehouden met de duur van

het dienstverband en de duur van de arbeidsongeschiktheid en het hof ziet ook geen reden om de uitkomst te matigen met het oog op die argumenten. Voor het verhogen is evenmin aanleiding. Niet is gebleken dat bij Antonius sprake was van kwade opzet of een vooropgezet plan om re-integratieverplichtingen niet correct uit te voeren, wel van onvoldoende professionele regie. Het ernstige verwijt in verband met het staken van de loonbetaling in 2024 is ook al 'bestraft' met de maximale wettelijke verhoging. Het hof zal daarom € 170.000 bruto toewijzen als billijke vergoeding in plaats van het door de kantonrechter bepaalde hogere bedrag.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7011

Zaaknummer: 200.344.582/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en M. Willemse

Advocaten: R.U. Klaver en D.M. van Genderen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW, 7:658a BW, 7:671b lid 9 sub c BW en 7:673 BW