

RECHTSPRAAK

Verzoek werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding afgewezen. Geen schending van de zorgplicht of sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2021 in dienst getreden bij werkgever. In augustus 2021 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Dit heeft vijf weken geduurd. In maart 2022 is werknemer opnieuw uitgevallen wegens ziekte. In de periode april 2022 tot eind juli 2022 is werkneemster gestart met re-integreren en heeft zij uren opgebouwd. In augustus 2022 valt werkneemster volledig uit. De praktijkondersteuner van de bedrijfsarts adviseert om de re-integratie in het eigen werk te staken en te zoeken naar een tijdelijke re-integratieplek op een andere afdeling. Op 6 september 2022 verzoekt de regiomanager van werkgever werkneemster om in gesprek te gaan. Op 7 september 2022 bericht werkgever werkneemster dat als zij niet voldoet aan haar re-integratieverplichtingen door niet in gesprek te gaan, er een loonopschorting zal volgen. Vervolgens heeft werkgever een nieuwe brief gestuurd waarin werkneemster officieel is gewaarschuwd in verband met niet bereikbaar zijn. De bedrijfsarts heeft op 27 september 2022 mediation geadviseerd. In december 2022 is het mediationtraject gestart. In mei 2023 heeft werkneemster een second opinion gevraagd. Die arts heeft geconcludeerd dat re-integratie in het eigen werk nu niet passend is, en dat het tweede spoor in de kern passend is. Op 27 juni 2023 nodigt werkgever werkneemster uit voor een gesprek. Werkneemster verschijnt niet, vervolgens legt werkgever een sanctie op. Het UWV heeft werkneemster per 13 maart 2024 een WIA-uitkering toegekend. Ook heeft het UWV geoordeeld dat werkneemster en werkgever voldoende hebben gedaan aan de re-integratie. Na toestemming van het UWV heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per 1 november 2024 opgezegd. In de onderhavige zaak verzoekt werkneemster de kantonrechter aan haar een billijke vergoeding toe te kennen van € 126.102,98, tezamen met andere verzoeken. Werkneemster voert aan dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever het gevolg is van het schenden van de zorgplicht, waardoor werkgever ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Volgens werkneemster is sprake van ernstig verwijtbaar handelen omdat werkgever werkneemster onder het mom van een zelfsturend team bloot heeft gesteld aan pestgedrag van collega's en er sprake was van een roddelcultuur binnen het team. Ook zou werkgever herhaaldelijk de adviezen van de bedrijfsarts hebben genegeerd en werkneemster daarmee onnodig onder druk hebben gezet. Werkgever voert aan geen signalen van pestgedrag of een roddelcultuur te herkennen. Uit de overgelegde stukken blijft juist een betrokken en professionele cultuur.

Oordeel

Aangezien werkgever de verwijten van werkneemster betwist, ligt het op de weg van werkneemster om deze te concretiseren. Dit heeft werkneemster, naar oordeel van de kantonrechter, nagelaten. Ook het causale verband tussen de lichamelijke klachten en de werkomstandigheden ontbreekt. Ook ten aanzien van de re-integratie oordeelt de kantonrechter dat werkgever zich niet ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Werkgever heeft de adviezen van de bedrijfsarts opgevolgd. Ook het UWV heeft op basis van het onderhavige feitencomplex geen reden gezien om een loonsanctie op te leggen. De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster maakt geen aanspraak op een billijke vergoeding. Ook de andere verzoeken van werkneemster worden afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:352

Zaaknummer: 11462792 \ ME VERZ 24-152 AW/1583

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: F.D. Plas-Velema en A. Yandere

Wetsartikelen: 7:682 BW