

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Causaal verband tussen ziekmelding/voortdurende arbeidsongeschiktheid werkneemster en uitkomsten integriteitsonderzoek ontbreekt.

Feiten

Werkneemster is sinds september 2006 in dienst bij werkgeefster en verdient € 6.869 bruto per maand. Vanaf 2012 is werkneemster gaan werken op een afdeling waar zij vanuit haar leidinggevende functie verschillende mensen heeft aangesproken op hun houding en gedrag. In 2018 heeft werkgeefster tien anonieme meldingen ontvangen, afkomstig uit diverse geledingen van de organisatie. De meldingen spitsen zich toe op integriteitsaspecten. Vervolgens heeft een intern onderzoek plaatsgevonden, waarvan een rapport is opgemaakt. Op 18 oktober 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De directe aanleiding was dat er bij haar zoon een levensbedreigende ziekte was ontdekt. Op 14 september 2022 heeft de bedrijfsarts bij de bevindingen genoteerd dat het verzuim deels werkgerelateerd is. Het UWV heeft na 104 weken arbeidsongeschiktheid een ontslagvergunning verleend. Op 30 april 2024 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 24 juni 2024. Werkneemster verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding. Zij stelt dat de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Volgens werkneemster heeft werkgeefster haar met het onderzoek uit 2018 voor de bus gegooid. Haar was gevraagd orde op zaken te stellen binnen de betreffende unit, waardoor weerstand zou ontstaan bij een groep medewerkers die geen gezag accepteerden en zich ernstig grensoverschrijdend hebben gedragen, en in plaats van werkneemster daarbij in bescherming te nemen, zijn die medewerkers in bescherming genomen, aldus werkneemster. Daarmee is volgens werkneemster het verstoorde vertrouwen en haar uiteindelijk daaruit voortvloeiende arbeidsongeschiktheid door werkgeefster in de hand gewerkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ziekmelding in oktober 2021 was in de kern gelegen in ernstige privéomstandigheden. Pas in september 2022 heeft de bedrijfsarts voor het eerst gesproken over deels werkgerelateerd verzuim. Werkgeefster heeft onderkend dat werkneemster het moeilijk heeft gehad met het gedrag van diverse medewerkers aan wie zij leiding gaf. Werkgeefster heeft deze medewerkers echter in het vizier gehad en gehouden en

heeft werkneemster daarin niet aan haar lot overgelaten. Werkgeefster heeft de problemen tussen werkneemster en een aantal medewerkers van haar unit adequaat aangepakt en haar gesteund. Zo is een medewerker zijn baan kwijtgeraakt en is een andere medewerker overgeplaatst. Van een veronachtzaming van de problemen die werkneemster met deze werknemers ondervond, is derhalve geen sprake. In zoverre treft werkgeefster geen (ernstig) verwijt. De kern van het verwijt dat werkneemster aan werkgeefster maakt, is dat werkgeefster op enig moment een onderzoek heeft gedaan, hoewel mogelijk dezelfde medewerkers met wie werkneemster problemen ondervond onder de klagers waren. Daardoor voelde werkneemster zich 'voor de bus gegooid'. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster gerechtigd, en op grond van goed werkgeverschap waarschijnlijk zelfs gehouden was, om een onderzoek te verrichten na het ontvangen van de meldingen. Daar komt bij dat het onderzoek niet op werkneemster persoonlijk zag, en (de uitkomst van) het onderzoek ook niet ten nadele van haar is gebruikt. Dit handelen kan dan ook niet als (ernstig) verwijtbaar worden beschouwd. Hier geldt bovendien dat een causaal verband tussen de ziekmelding en/of de voortdurende daarvan, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst uiteindelijk is opgezegd, en het verrichte onderzoek, ontbreekt. Ook van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid is niet gebleken. Werkgeefster is tijdens de ziekte met werkneemster in contact gebleven, heeft de adviezen van de bedrijfsarts opgevolgd en zich gehouden aan haar re-integratieverplichtingen. Conclusie van het voorgaande is dat niet aannemelijk is geworden dat de ziekte van werkneemster werkgeefster verweten kan worden. Ook het voortduren van de arbeidsongeschiktheid kan haar niet verweten worden. Het verzoek om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-03-2025

Zaaknummer: 11273551