

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst opgezegd na toestemming UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster verzoekt toekenning billijke vergoeding nu werkgever niet voldoet aan re-integratieverplichtingen en AVG-verplichtingen.

Feiten

Werkneemster is sinds 5 januari 1987 in dienst bij de publiekrechtelijke rechtspersoon gemeente Waalwijk (hierna: de gemeente), laatstelijk als financieel medewerkster D en administratief ondersteuner OR, voor 28 uur per week. Haar loon bedroeg € 3.108,35 bruto per maand exclusief IKB en overige emolumenten. Door invoering van de Wnra per 1 januari 2020 is haar aanstelling omgezet in een arbeidsovereenkomst waarop de cao Gemeenten van toepassing is.

Zij is per 29 april 2021 arbeidsongeschikt geraakt, met beperkingen bij het lopen en later ook aan haar hand. Tijdens haar ziekte heeft ze gedeeltelijk gewerkt, maar re-integratie in het eerste en tweede spoor is niet gelukt. Per 27 april 2023 ontvangt zij een WGA-uitkering (arbeidsongeschiktheid: 47,13%). Het UWV verleende op 17 juli 2024 toestemming voor ontslag, waarna de gemeente op 18 juli 2024 de arbeidsovereenkomst per 1 december 2024 opzegde.

In een vaststellingsovereenkomst van 3 december 2024 is afgesproken dat werkneemster het geschil over de opzegging en eventuele procedure mag voorleggen aan de rechter. Werkneemster stelt dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, o.a. door het niet naleven van re-integratie- en AVG-verplichtingen, wat volgens haar tot verergering van haar klachten en ontslag heeft geleid. Zij vordert een billijke vergoeding van € 274.756,05, inclusief € 10.000 netto immateriële schadevergoeding. De gemeente voert verweer en vraagt afwijzing van het verzoek.

Oordeel

De kantonrechter kan een billijke vergoeding toekennen bij opzegging na UWV-toestemming, indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Werkneemster verwijt de gemeente dit op vijf punten, maar heeft het gemotiveerde verweer van de gemeente onvoldoende betwist. De gestelde schendingen zijn daarom niet komen vast te staan. Hoewel de situatie voor werkneemster begrijpelijk moeilijk was, is niet voldaan aan de hoge drempel van ernstig verwijtbaar handelen. Ook is onvoldoende aangetoond dat dit handelen het ontslag heeft veroorzaakt.

Het beroep op slecht werkgeverschap en niet-nakomen van verplichtingen leidt evenmin tot schadevergoeding. Werkneemster baseert zich hierbij op dezelfde feiten en argumenten als bij de billijke vergoeding. Deze andere grondslag kan de hoge eisen die daaraan worden gesteld niet omzeilen. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3319

Zaaknummer: 11521142 AZ VERZ 25-11 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: M.J.O.F. Rutten en C. Riemens

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW, 7:611 BW en 7:658 BW