

RECHTSPRAAK

Werkgeefster reageert niet op Xella-verzoek werkneemster. Werknemersverzoek tot ontbinding toegewezen, billijke vergoeding van € 10.000 toegewezen vanwege inkomensschade en immateriële schade.

Feiten

Werkneemster is per 1 april 1991 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratief medewerkster/telefonisch acquisiteur. Werkneemster heeft zich op 3 mei 2021 ziek gemeld bij werkgeefster. Het UWV heeft bij beslissing van 6 april 2024 een loonsanctie opgelegd tot 29 april 2024 wegens het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen. Werkneemster heeft per 29 april 2024 een WIA-uitkering ontvangen. Werkneemster heeft een Xella-verzoek gedaan. Werkgeefster heeft op 25 september 2024 ingestemd met het ontslagverzoek van werkneemster. Werkgeefster heeft hierop gereageerd door een conceptbeëindigingsovereenkomst te verstrekken. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 72.501,34. Werkneemster voert aan dat werkgeefster ten onrechte niet meewerkt aan een beëindigingsovereenkomst, zich niet heeft ingezet voor de re-integratie, en druk op werkneemster heeft uitgeoefend door haar tijdens haar arbeidsongeschiktheid op het werk te verwachten. Ook is het loon meermaals niet betaald waardoor werkneemster werkgeefster diende te sommen. Werkneemster voert aan dat als werkgeefster adequaat had gehandeld en er binnen 104 weken wachttijd zou zijn gereïntegreerd, werkneemster nog minimaal vijf jaar in dienst zou zijn gebleven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster verzet zich niet tegen de ontbinding. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom toegewezen. Werkgeefster heeft niet, althans niet gemotiveerd, weersproken dat zij zich niet heeft ingespannen voor de re-integratie van werkneemster. Werkgeefster heeft zich niet ingespannen voor de re-integratie van werkneemster, ondanks duidelijke adviezen van de bedrijfsarts. Er is langdurig geen contact geweest, loonbetalingen bleven uit en werkneemster moest zichzelf ziek melden bij het UWV. Dat legde uiteindelijk een loonsanctie op wegens het structureel niet nakomen van re-integratieverplichtingen, maar ook tijdens het sanctiejaar ondernam werkgeefster niets. Gelet op het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat de manier waarop werkgeefster is omgegaan met werkneemster en haar arbeidsongeschiktheid – die zoals blijkt uit de rapportages van de bedrijfsarts niet ter discussie stond – en het totale gebrek aan enige

inspanning om tot re-integratie van werkneemster te komen, niet getuigt van goed werkgeefsterschap en ernstig verwijtbaar is. Daaraan is nog bijgedragen door het herhaaldelijk en zonder enige reden niet of niet tijdig betalen van het loon. Uit de overgelegde brieven komen ernstige verwijten naar voren waarover de twee briefschrijvers hun misprijzen delen. Nergens blijkt echter uit dat deze verwijten aan werkneemster zijn voorgehouden of met haar zijn besproken of zijn onderzocht. Dat is vreemd omdat het over ernstige beschuldigen gaat waarvan het niet goed denkbaar is dat dergelijk gedrag door een werkgeefster wordt getolereerd. Daarmee rijst de vraag naar het waarheidsgehalte van de aantijgingen in de briefwisseling. De briefschrijvers blijken namelijk te blijven klagen over het gedrag van werkneemster tot ver in 2024, lang nadat werkneemster in mei 2021 wegens ziekte is uitgevallen en zij dus al geruime tijd niet meer op het werk aanwezig was. Nu er in het geheel geen concrete onderbouwing van enig disfunctioneren of een van de andere verwijten is verschaft door werkgeefster, gaat de kantonrechter voorbij aan de gestelde aantijgingen. Er is dus geen reden om niet tot toekenning van een transitievergoeding over te gaan. De kantonrechter acht het aannemelijk dat als werkgeefster deugdelijk uitvoering had gegeven aan haar re-integratieverplichtingen, werkneemster terug had kunnen komen in haar functie. Als dat niet bij werkgeefster was geweest dan had voor haar een vergelijkbare functie elders kunnen zijn gevonden. Werkgeefster heeft in ieder geval niets ingebracht dat tot een andere verwachting aanleiding geeft. De kantonrechter is er echter niet van overtuigd dat de verzochte vergoeding recht doet aan de situatie. Zoals werkneemster ook heeft aangegeven, zijn er – ondanks het ernstig verwijtbare gedrag van werkgeefster – gaandeweg voor werkneemster re-integratiemogelijkheden ontstaan. Daarom gaat de kantonrechter ervan uit dat werkneemster niet nog 5 jaar op een WIA-uitkering is aangewezen maar eerder weer in staat zal zijn een met haar vorige functie min of meer vergelijkbaar inkomen te genereren. De kantonrechter gaat ervan uit dat een periode van een jaar daarbij kan worden aangehouden. De kantonrechter stelt alle omstandigheden in aanmerking genomen, het door werkneemster te lijden verlies vast op € 5.000. Omdat het aannemelijk is dat de opstelling en het gedrag van werkgeefster jegens werkneemster, bij werkneemster tot ernstige en onnodige onzekerheid en aanzienlijke stress heeft geleid over haar inkomen en de vraag of zij kon re-integreren, acht de kantonrechter het in de gegeven situatie passend dat werkgeefster werkneemster daarvoor ook een vergoeding betaalt. De kantonrechter acht daarvoor een vergoeding van € 5.000 passend. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11744

Zaaknummer: 11520352 \ RP VERZ 25-50071

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: J.R. Kamerling en C.J. Dreef

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c lid 1 BW en 7:673 lid 1, aanhef en sub 8, onder b BW