

RECHTSPRAAK

Opzegging met toestemming UWV is niet het gevolg van verwijtbaar handelen van RAI Amsterdam B.V. Geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 17 september 2004 in dienst getreden bij RAI Amsterdam B.V. (hierna: RAI) in de functie van personal assistent B. Na een re-integratietraject van twee jaar heeft RAI met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen van € 50.565,98 bruto (aan inkomensschade en overige) en € 25.000 netto voor immateriële schade) omdat de opzegging wegens ziekte het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van RAI.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de hoge drempel voor het aannemen van ernstige verwijtbaarheid niet wordt gehaald. De verschillende verwijten die werkneemster aan RAI maakt, zullen hieronder afzonderlijk worden besproken. Van belang is verder dat werkneemster ter zitting desgevraagd heeft verklaard dat het door haar gestelde geleden inkomensverlies en de immateriële schade niet als afzonderlijke vergoedingen worden verzocht, maar tezamen de verzochte billijke vergoeding vormen. Werkneemster heeft niet concreet gemaakt door wie, op welk moment en op welke wijze die oneigenlijke druk zou zijn uitgeoefend om zich niet ziek te melden. Hoewel niet valt uit te sluiten dat werkneemster zelf wel druk heeft gevoeld om weer aan de slag te gaan, kan niet worden vastgesteld dat dit door toedoen van RAI is gekomen. Wel kan aan werkneemster worden toegegeven dat RAI de gespannen situatie met de andere PA's te lang op z'n beloop heeft gelaten. Zo is niet is gebleken dat RAI voorafgaand aan de gesprekken met werkneemster met de andere PA's gesprekken heeft gehad om te achter halen waarom de onvrede over werkneemster bij de andere PA's zo groot was en dat zij vervolgens kritisch met de PA's heeft besproken of zij de oorzaak daarvan wel terecht bij werkneemster hebben gelegd. Dat iemand tijdens zijn ziekte niet of niet attent genoeg reageert, kan misschien niet goed worden ontvangen door collega's, maar levert niet zonder meer een reden op om niet met iemand samen te kunnen werken. RAI had hierover met de PA's het gesprek moeten aangaan. Ook had RAI de PA met wie werkneemster voorheen kennelijk altijd naar tevredenheid had gewerkt, maar die ineens de boot afhield om een gesprek met werkneemster te hebben in het kader van de re-integratie, hierop moeten aanspreken. Dit heeft ze echter niet gedaan. Door hierin onvoldoende leiding te nemen heeft een onprettige situatie voor werkneemster kunnen ontstaan. Dat valt RAI te verwijten, maar levert geen ernstig verwijtbaar gedrag op. Werkneemster heeft overigens zelf

ook bijgedragen aan het laten bestaan van de onprettige situatie door niet in te gaan op de voorgestelde mediation. Dat RAI tekort is geschoten in het re-integratietraject is onvoldoende gebleken. Het UWV heeft geen loonsanctie opgelegd. RAI heeft in navolging van en in lijn met de betreffende wetgeving aan werkneemster een loonopschorting aangekondigd en uiteindelijk ook geëffectueerd. Hoewel voorstelbaar is dat dit de nodige stress bij werkneemster heeft veroorzaakt, kan niet worden geoordeeld dat RAI verwijtbaar, laat staan ernstig, heeft gehandeld door deze maatregelen in te zetten. Een werknemer heeft tijdens ziekte ook verplichtingen jegens dewerkgever en kan daarom bijvoorbeeld niet op eigen initiatief afzien van (direct) contact met de werkgever. Indien werkneemster van mening is dat dit niet van haar geveerd kan worden, had zij gebruik moeten maken van de mogelijkheid van een second opinion of deskundigenoordeel. Ook is zij gehouden medewerking te verlenen aan het verstrekken van medische informatie aan de bedrijfsarts zodat die zo goed mogelijk de belastbaarheid kan in schatten. RAI heeft de loonopschorting ook direct beëindigd toen de benodigde stukken werden verstrekt. Gelet op het vorenstaande kan niet worden geoordeeld dat RAI ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarbij zijn er ook geen medische rapporten overgelegd waaruit blijkt dat het voortduren van de arbeidsongeschiktheid (tot meer dan 104 weken) het gevolg is geweest van handelen of nalaten door RAI. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4241

Zaaknummer: 11458848 EA VERZ 24-1286

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: M. Bruins en J. Oster

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub b BW en 7:682 lid 1 sub c BW