

RECHTSPRAAK

Kantonrechter oordeelt dat het ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid rechtmatig is en dat geen billijke vergoeding verschuldigd is, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.

Feiten

Werknemer is per 6 mei 2019 in dienst getreden bij werkgever, een scholengroep voor voortgezet onderwijs. Werknemer heeft zich op 6 april 2022 ziek gemeld en heeft vanaf die tijd geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Werknemer heeft op 15 oktober 2022 een klacht ingediend bij het college van bestuur van werkgever over zijn leidinggevende (hierna: A). Het UWV heeft werknemer bij besluit van 20 juni 2024 per 14 mei 2024 een WIA-uitkering toegekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Het UWV heeft op 8 januari 2025 aan werkgever toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens per 1 maart 2025 opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter de ontslagvergunning van het UWV te beoordelen en ook te beoordelen of werkgever zich aan zijn re-integratieverplichtingen heeft gehouden. Ook verzoekt werknemer een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:682 lid 1 sub c BW.

Oordeel

Werknemer stelt dat hij ziek is geworden en gebleven doordat werkgever een klacht van hem over discriminatie onvoldoende aandacht heeft gegeven, in combinatie met onterechte kritiek op zijn gedrag. Werknemer voert in dit verband aan dat hij in december 2020 bij A een melding heeft gedaan over gepest en discriminerend gedrag van een collega van hem. Werknemer is vervolgens vanwege problemen die hij had om op tijd te komen in juli 2021 ontslagen dan wel op non-actief gesteld. Hij kon uiteindelijk terugkeren op basis van een herstelplan, maar A is ook daar niet goed mee omgegaan. A heeft op 5 april 2022 met hem een gesprek gehad over de moeite die hij heeft om op tijd te komen. Hij werd daarbij ook aangesproken op zijn gedrag in het team en een te amicale omgang met leerlingen. Dat gesprek was voor werknemer de druppel die de emmer deed overlopen en heeft geleid tot langdurige uitval. Werkgever heeft de klacht die hij vervolgens op 15 oktober 2022 tegen A heeft ingediend onvoldoende zorgvuldig behandeld. Zijn klacht is zonder hoor en wederhoor ongegrond verklaard en er heeft geen inhoudelijk onderzoek naar de discriminatie plaatsgevonden. Werkgever betwist dat werknemer ziek is geworden doordat hij onvoldoende aandacht heeft gegeven aan zijn klacht over discriminatie en er ten onrechte kritiek is gegeven

op zijn gedrag. Volgens werkgever was deze kritiek terecht en heeft hij de melding van werknemer over discriminatie serieus genomen. Werkgever concludeert dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid van werknemer moet liggen in mentale problemen die niet door hem zijn veroorzaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet aannemelijk dat werknemer enkel en alleen vanwege de omstandigheden op het werk arbeidsongeschikt is geworden en gebleven. Er zijn geen aanwijzingen dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door kritiek te uiten op het functioneren van werknemer. Werknemer stelt zich ook op het standpunt dat zijn arbeidsongeschiktheid heeft voortgeduurd omdat werkgever niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Hij stelt dat werkgever hem geen mogelijkheden heeft geboden om te re-integreren, terwijl hij keer op keer tegen werkgever en de bedrijfsarts heeft gezegd dat hij daartoe in staat was. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen niet goed is nagekomen en dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer hierdoor twee jaar heeft voortgeduurd. Omdat niet aannemelijk is geworden dat het ontslag van werknemer het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever is er geen sprake van een situatie als bedoeld in artikel 7:682 lid 1 sub c BW. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4049

Zaaknummer: 11675246 \ UE VERZ 25-126 MS/1270

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: mr. A.H.M. Agbakuru-van Bavel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW en 7:682 lid 1 sub c BW