

RECHTSPRAAK

Causaal verband tussen verwijt aan onderzoeksbureau en ernstig verwijtbaar handelen werkgever ontbreekt. G-grond kan ook met verwijtbaarheid voldragen zijn.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2010 bij het ASz in dienst getreden als P&O-adviseur. Begin 2017 kreeg werkneemster een relatie met een andere werknemer, X. Zij meldde dit aan haar leidinggevende, L. In maart 2020 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden wegens Covid. In 2020 ontstond een arbeidsconflict tussen ASz en X, hetgeen tot procedures heeft geleid. Werkneemster, nog arbeidsongeschikt thuis, heeft hierover met collega's gesproken en heeft de procedures (actief) bijgewoond. Op 21 januari 2021 adviseerde de bedrijfsarts werkneemster te re-integreren. Werkneemster is vooraf uitgenodigd voor een gesprek, maar dat gesprek is geëscaleerd en werkneemster en L hebben elkaar over en weer verwijten gemaakt. Op 25 februari 2021 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd vanwege de verstoord geraakte arbeidsverhoudingen. Ook de rapportages daarna geven eenzelfde beeld. Partijen hebben gesproken over een mogelijk beëindiging en gecorrespondeerd over vermeende negatieve uitlatingen over L tegen collega's. Mediation is uiteindelijk niet ingezet, omdat werkneemster X als vertrouwenspersoon wenste en ASz dit niet acceptabel vond. Werkneemster heeft aangifte gedaan tegen collega D voor aanranding en een klacht tegen collega B ingediend voor het niet adequaat oppakken van klachten over D. Het UWV heeft geoordeeld dat er geen sprake was van enige restverdien capaciteit. Werkneemster heeft zich een maand later, op 6 mei 2022, volledig hersteld gemeld. ASz verzoekt ontbinding op de g-grond. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen, onder toekenning van de transitievergoeding. Het hof heeft dit oordeel bekrachtigd.

Conclusie A-G

De A-G overweegt dat enige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever niet aan een g-grond in de weg hoeft te staan. Voorts overweegt de A-G dat een causaal verband tussen de inadequate afhandeling van de melding van aanranding niet voortshands aanwezig is en derhalve niet tot een ander oordeel zou hebben geleid omtrent de g-grond. Met betrekking tot het vermeende ernstig verwijtbaar handelen wijst werkneemster in cassatie ondermeer op het feit dat een ingeschakeld onderzoeksbureau onrechtmatig zou hebben gehandeld jegens haar (veroordeeld in eerste aanleg in een afzonderlijke aansprakelijkheidsprocedure). De A-G wijst erop dat een aansprakelijkheidsstelling van een dergelijk bureau nog niet automatisch tot ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever leidt.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 10-10-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:1541

Zaaknummer: 24/04663

Rechters: M.V. Polak, T.H. den Tanja-van Broek en C.E. Du Perron

Advocaten: S.F. Sagel en M.A.J.G. Janssen

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub g BW