

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst werkneemster gemeente in eerste aanleg ten onrechte ontbonden. Verwijten van gemeente dat werkneemster re-integratieverplichtingen niet zou zijn nagekomen zijn onterecht. Herstel arbeidsovereenkomst niet aan de orde. Toekenning billijke vergoeding (€ 92.695,14 bruto).

Feiten

Werkneemster is sinds 2 mei 2017 in dienst bij de gemeente Rotterdam als medewerkster belastingen. Op 28 april 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 17 mei 2022 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werkneemster per 26 mei 2022 kon beginnen met haar re-integratie. Werkneemster heeft daarop aangegeven dat zij daartoe nog niet in staat is. Op 13 september 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat de belastbaarheid van werkneemster verder is verslechterd. Op 14 september 2022 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen, omdat zij voor haar leidinggevende regelmatig onbereikbaar was. In de rapportage arbeidskundig onderzoek van 24 juli 2023 staat dat het eigen werk geen passende werkplek voor werkneemster is om te re-integreren. Werkneemster heeft op 27 september 2023 een tweede officiële waarschuwing ontvangen, vanwege het zonder bericht niet verschijnen op een afspraak bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft partijen vervolgens meermaals geadviseerd met elkaar in gesprek te gaan in aanwezigheid van een onafhankelijke derde. Met ingang van 25 maart 2024 is aan werkneemster een loopstop opgelegd, omdat zij niet op een gesprek met haar leidinggevende is verschenen, niet meewerkte aan haar re-integratie en geen WIA-aanvraag heeft ingediend. Het UWV heeft op 26 april 2024 respectievelijk 28 oktober 2024 geoordeeld dat zowel werkneemster als de gemeente niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. De loondoorbetalingsverplichting is door het UWV verlengd tot 24 december 2025. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van de gemeente de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege verwijtbaar handelen van werkneemster, met toekenning van de transitievergoeding van € 10.933,34 bruto. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De verwijten van de gemeente aan het adres van werkneemster – ernstig verwijtbaar handelen vanwege het niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen – zijn naar het oordeel van het hof niet terecht. Anders dan de gemeente doet voorkomen, is niet gebleken dat werkneemster (lange periodes) onbereikbaar was. Werkneemster is vrijwel steeds in contact gebleven, aanvankelijk met haar casemanager/leidinggevende en ook met de

bedrijfsarts. Tegen die achtergrond vallen de twee officiële waarschuwingen lastig te begrijpen. Werkneemster stónd in contact en reageerde veelal snel. Het UWV komt in zijn rapportage van 26 april 2024 uiteindelijk alsnog tot de slotsom dat werkneemster onvoldoende meewerkt aan haar re-integratie. Het UWV baseert dat eindoordeel evenwel uitsluitend op de omstandigheid dat werkneemster op 27 september 2023 zonder bericht niet bij de bedrijfsarts is verschenen en dat zij op 27 november 2023 niet is verschenen op de uitnodiging van de gemeente om in gesprek te gaan over re-integratie. Het hof is echter van oordeel dat dát te weinig is om te oordelen dat werkneemster onvoldoende meewerkte. Ook overweegt het hof dat de gemeente, als professionele en grote werkgever, had kunnen en ook moeten begrijpen dat het – in lijn met de adviezen van de bedrijfsarts – op haar weg lag om een onafhankelijke derde, bijvoorbeeld een mediator, in te schakelen die vervolgens werkneemster zou benaderen om van daaruit weer met elkaar in gesprek te raken. Door dit niet te doen en werkneemster te sommeren te verschijnen om de arbeidsgerelateerde problematiek te bespreken juist met de personen met wie zij problemen heeft, heeft de gemeente de adviezen van de bedrijfsarts in de wind geslagen. Het voorgaande klemmt temeer nu werkneemster meerdere keren heeft aangegeven zich niet veilig te voelen bij haar leidinggevend. Ten slotte oordeelt het hof dat het niet tijdig aanvragen van een WIA-uitkering werkneemster niet kan worden tegengeworpen, nu de brief van de gemeente hierover naar een verkeerd adres is verzonden en werkneemster dus niet heeft bereikt. De slotsom is dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster. De arbeidsovereenkomst is ten onrechte ontbonden. Het opzegverbod is onverkort van toepassing, waardoor de arbeidsovereenkomst ook niet op een andere grond kan worden ontbonden. Herstel van de arbeidsovereenkomst is naar het oordeel van het hof niet aan de orde, nu de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig is verstoord. Het hof kent aan werkneemster een billijke vergoeding toe van € 92.695,14 bruto, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheid dat werkneemster in elk geval 14 maanden schade lijdt doordat de gemeente haar salaris niet betaalt en dat zij schade lijdt doordat haar inkomen, als zij terugvalt op een WIA- of WW-uitkering, zeker 30% lager is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2102

Zaaknummer: 200.349.220/01

Rechters: R.G.C. Veneman, J.S. Honée en P.S. Fluit

Advocaten: M.J. Aantjes en M.M. de Jonge-Wolff

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:683 BW