

RECHTSPRAAK

Gemeente heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemster die als gevolg van een burn-out uitvalt, hoewel de hoge werkdruk aannemelijk is geworden. Ook is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

Feiten

Werkneemster is per 1 september 2017 voor 28 uur per week in dienst getreden bij de gemeente Leeuwarden (hierna: de gemeente) als inkoop- en contractmanager. Werkneemster heeft zich op 1 november 2021 ziek gemeld met burn-outklachten. Uit de beoordeling van de bedrijfsarts volgt dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van werkgerelateerde (hoge werkdruk, thuiswerken tijdens corona-lockdown en taakonduidelijkheid) en niet-werkgerelateerde oorzaken (thuisonderwijs geven aan dochter, een zieke moeder en een opname van haar vriend wegens ziekte). Eind 2023/begin 2024 heeft de longarts van werkneemster de diagnose long covid vastgesteld. Op 3 mei 2024 is aan werkneemster een WIA-uitkering toegekend met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. Op 1 mei 2025 heeft de gemeente, na toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd per 1 juli 2025. Daarna heeft de bedrijfsarts, nadat werkneemster hierover een second opinion had aangevraagd, op 3 november 2025 bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten een melding gedaan van de burn-out van werkneemster. In onderhavige procedure verzoekt werkneemster de kantonrechter haar een billijke vergoeding van € 130.000 toe te kennen. Werkneemster heeft aan haar verzoeken ten grondslag gelegd dat de gemeente zowel voor, tijdens als na het re-integratietraject ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Samengevat gaat het er volgens werkneemster om dat de gemeente onvoldoende oog heeft gehad voor de te hoge werkdruk, de signalen hierover bewust heeft genegeerd en heeft gezorgd voor een psychosociaal onveilige werkomgeving. Hierdoor heeft werkneemster een burn-out gekregen, wat er weer voor heeft gezorgd dat zij vatbaar was voor het ontwikkelen van long covid. Ook verzoekt zij de gemeente te veroordelen tot betaling van € 37.001,59 bruto aan te veel gekort salaris nu er (volgens werkneemster) sprake is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst (vermeerderd met het IKB, wettelijke verhoging en rente), € 584 netto als vergoeding voor een gevolgde mindfulnessstraining en het eigen risico van de zorgverzekering over 2024, de wettelijke verhoging en rente over het te laat betaalde salaris in mei 2024, € 1.956,56 netto aan onterecht ingehouden salaris over november en december 2024 (vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente) en de buitengerechtelijke kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gemeente heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De kern van de verwijten die werkneemster de gemeente maakt, is dat de gemeente ten onrechte heeft ontkend dat haar uitval het gevolg was van de situatie op het werk en dat de gemeente zich te passief heeft opgesteld in haar re-integratie. Ten aanzien van dit eerste verwijt is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen te staan dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de gemeente. Hoewel aannemelijk is geworden dat de werkdruk van werkneemster hoog was, heeft de gemeente toegelicht welke maatregelen zij heeft genomen om werkneemster te ondersteunen. Zo heeft de gemeente direct een spoedoverleg ingepland, een externe verzuimbegeleider ingeschakeld en is een extra collega aangetrokken. Werkneemster heeft daarna niet bij de gemeente (concreet) aangekaart dat de maatregelen onvoldoende waren. Daar komt bij dat naar het oordeel van de kantonrechter is gebleken dat de burn-out van werkneemster niet alleen door de omstandigheden op het werk is veroorzaakt, maar op zijn minst ook gedeeltelijk is veroorzaakt door privéomstandigheden. Dat de bedrijfsarts een melding heeft gedaan bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, maakt nog niet dat ook in deze procedure moet worden vastgesteld dat de burn-out is ontstaan door toedoen van de gemeente. De kantonrechter komt daarom ook niet toe aan de beoordeling van de vraag of de long covid (mede) kon ontstaan doordat werkneemster daar vatbaarder voor was door de burn-out. Ook het tweede verwijt treft geen doel. Hoewel de gemeente niet altijd haar afspraken is nagekomen, is de hoge drempel voor ernstige verwijtbaarheid hiermee niet overschreden. Verder oordeelt de kantonrechter dat weliswaar sprake was van een hoge werkdruk, maar dat dit nog niet maakt dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst waardoor werkneemster op grond van de cao recht zou hebben op volledige doorbetaling van het salaris. Van buitensporige omstandigheden is immers niet gebleken. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat de gemeente de mindfulnesstraining niet hoeft te vergoeden, maar het eigen risico van € 385,00 wel nu de gemeente heeft toegezegd dit te doen. Ook moet de gemeente de wettelijke verhoging en rente betalen over het salaris van mei 2024, omdat zij een fout heeft gemaakt bij de verrekening van de WIA-uitkering en de nabetaling hieromtrent te laat heeft voldaan. Verder dient de gemeente het achterstallige salaris van november en december 2024 ad € 1.366,98 bruto te betalen (vermeerderd met een wettelijke verhoging van 25% en wettelijke rente), omdat zij in die maanden onterecht loonheffing heeft ingehouden. De gemeente hoeft de buitengerechtelijke kosten tot slot niet te vergoeden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:46

Zaaknummer: 11856008 \ AR VERZ 25-56

Rechters: R. Giltay

Advocaten: mr. S.P. Thomassen

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW en 7:625 BW