

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Dat werkneemster in haar rol als unitmanager op momenten veel tegenwind heeft ervaren, betekent niet dat werkgeefster gehouden was anders te handelen dan zij heeft gedaan.

Feiten

Werkneemster is sinds september 2006 in dienst bij werkgeefster en verdient € 6.869 bruto per maand. Vanaf 2012 is werkneemster gaan werken op een afdeling waar zij vanuit haar leidinggevende functie verschillende mensen heeft aangesproken op hun houding en gedrag. In 2018 heeft werkgeefster tien anonieme meldingen ontvangen, afkomstig uit diverse geledingen van de organisatie. De meldingen spitsen zich toe op integriteitsaspecten. Vervolgens heeft een intern onderzoek plaatsgevonden, waarvan een rapport is opgemaakt. Op 18 oktober 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De directe aanleiding was dat er bij haar zoon een levensbedreigende ziekte was ontdekt. Op 14 september 2022 heeft de bedrijfsarts bij de bevindingen genoteerd dat het verzuim deels werkgerelateerd is. Het UWV heeft na 104 weken arbeidsongeschiktheid een ontslagvergunning verleend. Op 30 april 2024 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 24 juni 2024. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer toekenning van een billijke vergoeding verzocht. Zij stelt dat de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Volgens werkneemster heeft werkgeefster haar met het onderzoek uit 2018 voor de bus gegooid. Haar was gevraagd orde op zaken te stellen binnen de betreffende unit, waardoor weerstand zou ontstaan bij een groep medewerkers die geen gezag accepteerden en zich ernstig grensoverschrijdend hebben gedragen, en in plaats van werkneemster daarbij in bescherming te nemen, zijn die medewerkers in bescherming genomen, aldus werkneemster. Daarmee is volgens werkneemster het verstoorde vertrouwen en haar uiteindelijk daaruit voortvloeiende arbeidsongeschiktheid door werkgeefster in de hand gewerkt. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster afgewezen (zie AR 2025-0486). Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In hoger beroep baseert werkneemster het door haar gestelde ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op drie hoofdpijlers, te weten dat zij namens werkgeefster aanwezig diende te zijn bij de zitting van 26 maart 2018 betreffende het verzoek

tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een medewerker die onder haar unit viel, het in 2018 verrichte integriteitsonderzoek en de beslissing van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst met nog een andere medewerker waarvan werkneemster had geadviseerd deze te beëindigen in stand te houden. Het hof oordeelt dat geen van deze drie gedragingen ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Niet is vast komen te staan dat het verzoek van werkgeefster aan werkneemster om de zitting op 26 maart 2021 bij te wonen onzorgvuldig of onredelijk was. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat werkneemster niet heeft gesteld dat zij, expliciet of impliciet, bezwaar heeft gemaakt tegen haar aanwezigheid bij die zitting. Ten aanzien van de stelling dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld met betrekking tot het in 2018 verrichte integriteitsonderzoek overweegt het hof dat het niet onbegrijpelijk is dat werkgeefster dit onderzoek is begonnen en werkneemster bij het instellen van dit onderzoek niet betrokken was. Bij werkgeefster waren immers meerdere meldingen gedaan uit verschillende lagen van de organisatie over de relatie tussen management en werknemers. Wel is het hof van oordeel dat werkgeefster met betrekking tot het onderzoek – met name toen de focus van het onderzoek meer naar werkneemster verschoof – zorgvuldiger had kunnen en moeten handelen, bijvoorbeeld door het protocol strikter toe te passen en het onderzoek extern te laten verrichten. Niet kan echter worden gesteld dat zij hierdoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Bovendien heeft werkgeefster ook niet ernstig verwijtbaar gehandeld door de arbeidsovereenkomst van een van de medewerkers onder werkneemsters unit niet te verlengen. Het hof stelt daarbij voorop dat het tot de (beleids)vrijheid van werkgeefster behoort om te beslissen of en onder welke omstandigheden een arbeidsovereenkomst met een andere werknemer wordt voortgezet, en dat werkgeefster zich daarbij ook heeft te houden aan arbeidsrechtelijke regels. Het hof begrijpt dat werkneemster in haar rol als unitmanager op momenten veel tegenwind heeft ervaren, maar dit betekent niet dat werkgeefster gehouden was anders te handelen dan zij heeft gedaan. De conclusie is dan ook dat werkneemster geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. Evenmin kan werkneemster aanspraak maken op een schadevergoeding op grond van artikel 7:658 dan wel 7:611 BW. Werkneemster heeft namelijk onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld die de conclusie kunnen dragen dat zij schade heeft geleden in de uitoefening van haar werkzaamheden. Het hoger beroep van werkneemster slaagt niet en het hof wijst alle verzoeken en vorderingen van werkneemster af.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:147

Zaaknummer: 200.355.999/01

Rechters: I.A. van der Burg, W. Aardenburg en M. Kullmann

Advocaten: S.B. de Jong en R. Jonkmans

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW, 7:658 BW en 7:611 BW