

RECHTSPRAAK

Ontslag na twee jaar ziekte: werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar door signalen over werkdruk niet tijdig op te pikken.*Feiten*

Werkneemster (geboren 1989) is op 1 november 2016 bij IZZ in dienst getreden in de functie van projectmedewerkster in het team Gezond Werken in de zorg, tegen laatstelijk een brutoloon van € 3.681,65 per maand inclusief emolumenten. Op 27 juni 2022 heeft zij zich ziek gemeld. Het UWV heeft werkneemster een WIA-uitkering toegekend met ingang van 24 juni 2024 op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. IZZ heeft op 25 november 2024, na van het UWV verkregen toestemming, de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 1 januari 2025 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door IZZ, omdat IZZ een belangrijke, zo niet doorslaggevende, rol heeft gespeeld bij het ontstaan en voortduren van haar arbeidsongeschiktheid en daardoor bij het ontstaan van de opzeggingsgrond. Zij zou niet arbeidsongeschikt zijn geworden als zij anders zou zijn behandeld, in elk geval zou zij sneller zijn hersteld als IZZ na de ziekmelding van werkneemster had ingezien dat zij anders had moeten handelen en dat vervolgens ook had gedaan. Aan de stelling van werkneemster dat wel degelijk sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van IZZ legt zij onder meer (opnieuw) ten grondslag dat, ondanks signalen over gezondheidsklachten en verzoeken tot aanpassing functie of schaal, erkenning uitbleef en de werkdruk alleen maar toenam.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Geen sprake van structurele overbelasting en dus geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen

Erkend is dat werkneemster op enig moment meer werk had dan zij aankon. Vast staat ook dat werkneemster als enige 'ondersteuner' werkzaam was en dat er gelet op de omvang van het bedrijf geen ruimte was om extra mensen aan te nemen of werkzaamheden bij een andere medewerker onder te brengen. Dit maakt dat het niet ondenkbaar is dat IZZ de werkdruk toch in elk geval enige tijd als eigen probleem van werkneemster heeft beschouwd, terwijl werkneemster kennelijk meer nodig had dan hulp bij het prioriteren. Dat de hoge werklast voor werkneemster een onoverkomelijk probleem was en dat zij duidelijke signalen heeft afgegeven dat zij daardoor gezondheidsklachten ervaarde, blijkt echter niet uit de overgelegde stukken. Wat opvalt is dat in de verslagen van de beoordelingsgesprekken over een te hoge

werklast niets is terug te vinden terwijl dergelijke gesprekken toch goede momenten zijn om dit aan de orde te stellen. De indruk bestaat dat werkneemster met name in de wandelgangen en tegen een directe collega heeft geuit dat ze te veel werk had en daarbij wellicht de hoop koesterde dat die collega('s) dat wel bij haar leidinggevende zou(den) aankaarten, wat niet is gebeurd. Uit niets blijkt echter dat zij dit zelf duidelijk en concreet bij haar leidinggevende heeft aangekaart. De medische stukken dateren alle van na de ziekmelding, zodat IZZ met de inhoud daarvan geen rekening heeft kunnen houden, bijvoorbeeld in haar opstelling tegenover werkneemster.

Werkneemster heeft IZZ ook verweten dat zij structureel is buitengesloten uit het team, dat zij ongelijk is behandeld ten opzichte van haar collega's en dat zij zich niet gezien en erkend voelde. Zij heeft daarbij enkele voorbeelden gegeven. Zo zou zij tijdens haar re-integratiewerkzaamheden in de kelder in een kamer zonder ramen zijn gezet, zou zij als enige geen eigen telefoon hebben gekregen en zou IZZ niets hebben gedaan aan de slechte verhouding tussen haar en een collega. Namens IZZ is uitgebreid op de voorbeelden ingegaan en is hierover het volgende verklaard. Het is voor IZZ vervelend te horen dat werkneemster dit zo heeft ervaren. Zij heeft werkneemster tijdens de re-integratie een rustige werkplek willen aanbieden maar zij zou nooit die werkplek hebben voorgesteld als zij had geweten dat die werkplek bij werkneemster nare herinneringen uit het verleden oproept. Zij heeft werkneemster aanvankelijk geen mobiele telefoon aangeboden, omdat zij die niet nodig had omdat zij altijd op kantoor werkte en dat daar een vaste telefoon aanwezig is. Toen werkneemster had laten weten dat zij zich oneerlijk behandeld voelde omdat andere medewerkers op kantoor wel een mobiele telefoon hebben, is aan werkneemster een telefoon ter beschikking gesteld, hoewel de andere medewerkers in een andere functie werkzaam zijn en/of buiten kantoor werkzaamheden verrichten.

Al met al kan het hof niet tot de conclusie komen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door IZZ.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:1570

Zaaknummer: 200.356.914

Rechters: R. Verkijk, D.M.A. Bij de Vaate en M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: S. Prekpalaj en L.R. Brendel

Wetsartikelen: 7:682 BW