

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door druk uit te oefenen op zieke werknemer, hem ten onrechte een loonstop op te leggen en een ontbindingsprocedure te starten. Toch geen billijke vergoeding, omdat het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid niet is veroorzaakt door de situatie op het werk.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2010 werkzaam bij Shannon Machines B.V. (hierna: Shannon), laatstelijk in de functie van machinebouwer. Op 24 augustus 2022 heeft werknemer zich via WhatsApp ziek gemeld bij Shannon. De vrouw van werknemer heeft diezelfde dag gemeld dat werknemer per ambulance naar het ziekenhuis is gebracht. In de ziekteperiode heeft Shannon werknemer meerdere schriftelijke waarschuwingen gegeven vanwege aanhoudende overtredingen van het huisreglement en de Wet Poortwachter in verband met het niet telefonisch bereikbaar zijn en het niet komen opdagen bij gesprekken. Werknemer stelt op zijn beurt dat Shannon veel druk op hem heeft uitgeoefend. Verder heeft Shannon gedurende deze periode een loonstop opgelegd, die later in kort geding onrechtmatig is verklaard. Ook een door Shannon ingediend ontbindingsverzoek op grond van ernstig verwijtbaar handelen heeft de kantonrechter afgewezen. Shannon heeft uiteindelijk met toestemming van het UWV per 23 augustus 2024 de arbeidsovereenkomst opgezegd op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht hem een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter heeft dit verzoek van werknemer afgewezen. Werknemer komt tegen deze beslissing in hoger beroep. Werknemer heeft in hoger beroep aangevoerd dat de kantonrechter bij zijn beoordeling had moeten betrekken dat Shannon ten onrechte officiële waarschuwingen heeft gegeven, dat zij druk op werknemer uitoefende door te dreigen met een loonstop als hij niet naar afspraken kwam, terwijl Shannon wist dat werknemer ernstig ziek was. De loonstop is uiteindelijk ook – ten onrechte – opgelegd. Ook is werknemer van mening dat aan Shannon een ernstig verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan van het conflict in 2022, onder meer door aan hem een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor te leggen en door in januari 2023 de ontbindingsprocedure te beginnen op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof kan Shannon een verwijt worden gemaakt van het ontstaan van het conflict. Het moet voor Shannon al op 24 augustus 2022

duidelijk zijn geweest dat werknemer serieuze medische problemen had (of zou kunnen hebben). Hij is die dag immers per ambulance naar het ziekenhuis vervoerd. Een week later heeft Shannon werknemer al een officiële waarschuwing gegeven die deels erop was gebaseerd dat werknemer de formaliteiten rondom de ziekmelding niet in acht had genomen en deels op gedragingen van werknemer die dateren uit augustus 2021 (een jaar eerder). De tweede officiële waarschuwing heeft Shannon ruim een week later laten uitgaan, zonder het advies van de bedrijfsarts af te wachten. Het hof begrijpt dat het voor Shannon zeer frustrerend was dat werknemer iedere vorm van contact afhield, maar zij had moeten begrijpen dat de grote druk die zij op dat moment op werknemer uitoefende, niet bevorderlijk was. Shannon is er vervolgens bij werknemer op blijven aandringen dat hij op kantoor moest komen voor een gesprek. Het opleggen van een loonstop (een zeer ingrijpende maatregel met alle gevolgen van dien) omdat werknemer één keer niet op een gesprek is gekomen, acht het hof een veel te zwaar middel. Verder heeft Shannon in de periode november 2022 tot en met januari 2023 ertoe bijgedragen dat het arbeidsconflict in stand is gebleven. Zij heeft in die periode vergaande maatregelen die tot nadelige consequenties voor werknemer zouden leiden getroffen om de ontstane impasse te doorbreken (vaststellingsovereenkomst, ontbindingsprocedure wegens verwijtbaar handelen van werknemer) zonder (door de bedrijfsarts) te (laten) onderzoeken in hoeverre de weigerachtige houding van werknemer te wijten zou kunnen zijn aan zijn medische toestand en zonder minder vergaande mogelijkheden te beproeven om de impasse te doorbreken. Al deze omstandigheden bij elkaar nemend is het hof van oordeel dat Shannon ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit leidt echter niet tot het oordeel dat Shannon een billijke vergoeding aan werknemer is verschuldigd. Werknemer heeft namelijk niet gesteld dat het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door de situatie op het werk. Uit de stukken blijkt ook dat zijn ziekte te maken had met persoonlijke problematiek, waaronder rouwverwerking. In de eerste periode van de arbeidsongeschiktheid (tot maart 2023) heeft de handelwijze van Shannon een negatieve invloed gehad op het herstel, maar werknemer heeft niet onderbouwd op welke wijze Shannon in de periode vanaf maart 2023 zou hebben bijgedragen aan het voortduren van zijn arbeidsongeschiktheid. Hij heeft bovendien niet (gemotiveerd) gesteld dat de arbeidsovereenkomst niet zou zijn beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid indien de verwijtbare gedragingen van Shannon niet hadden plaatsgevonden. Uit andere door werknemer overgelegde stukken, zoals het deskundigenrapport en de brieven van zijn behandeld psycholoog, volgt dit ook niet. Het hof bekrachtigt daarom de beslissing van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:536

Zaaknummer: 200.354.485/01

Rechters: C.A. Joustra, M. Verkerk en P.Th. Sick

Advocaten: N.M. Fakiri en L. Mannetje 't

Wetsartikelen: 7:682 BW