

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de wijze waarop zij tijdens het proces van re-integratie met werkneemster is omgegaan.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 22 februari 2006 werkzaam bij werkgeefster. In verband met het einde van het ouderschapsverlof per 18 april 2020 spreken werkneemster en werkgeefster af dat werkneemster conform hetzelfde rooster parttime kan blijven werken. Op 28 januari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden over een parttimebeleid dat per 1 januari 2021 bij werkgeefster is ingegaan. Aan werkneemster zijn op basis van het nieuwe beleid twee keuzes voorgelegd. Werkneemster heeft aangegeven dat deze keuzes voor haar geen optie zijn. Vervolgens hebben partijen over en weer voorstellen gedaan. Na het voorstel van 24 november 2022 van werkgeefster heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft aangegeven werkneemster niet ziek te melden, maar dat haar afwezigheid wordt aangemerkt als ‘snipperuren’. Op maandag 28 november 2022 heeft er een telefoongesprek plaatsgevonden waarin werkneemster heeft aangegeven zich nog steeds erg gespannen te voelen en niet in staat te zijn om te werken. Werkneemster heeft op 29 november 2022 met de bedrijfsarts gesproken. Werkgeefster heeft werkneemster per aangetekende brief bericht dat uit het advies van de bedrijfsarts niet zou volgen dat werkneemster arbeidsongeschikt is, haar uitgenodigd voor een gesprek en aangegeven dat als werkneemster niet verschijnt het loon wordt stopgezet. Werkneemster heeft daarop gereageerd dat dat onacceptabel is. Op 20 december 2022 heeft werkneemster opnieuw met de bedrijfsarts gesproken. De bedrijfsarts geeft in de probleemanalyse aan dat werkneemster nog forse klachten heeft met beperkingen voor persoonlijk en sociaal functioneren. De bedrijfsarts acht werkneemster nog niet in staat tot deelname aan probleemoplossende gesprekken. Werkneemster kan wel bij werkgeefster langsgaan voor (koffiedrink)momenten om het contact te onderhouden. Op 5 januari 2023 heeft er een gesprek plaatsgevonden bij werkneemster thuis. X heeft erkend dat het tot op dat moment niet goed is verlopen en biedt tijdens het gesprek excuus aan voor het handelen van werkgeefster inzake het parttimebeleid. Bij e-mail van 19 januari 2023 heeft werkgeefster aan haar medewerkers (onder wie werkneemster) o.a. meegedeeld: “(...) we (...) hebben besloten dat voor medewerkers die voor 1 januari 2021 parttime werkten of een verzoek tot parttime werken hebben ingediend niet gehouden worden aan het vastgestelde parttime beleid. (...)” Tussen partijen is vervolgens gesproken over re-integreren en de wijze waarop. Werkneemster heeft aangegeven geen vertrouwen te hebben in o.a. het hoofd drukkerij. Werkneemster is op 28 maart 2023 gestart met haar re-integratie. Op 30 maart 2023 heeft het hoofd drukkerij haar op de werkvloer de eerstejaarsevaluatie overhandigd. Uit die evaluatie blijkt dat het hoofd

drukkerij de contactpersoon van werkgeefster is en feitelijk als re-integratiebegeleider zal gaan optreden. Werkneemster is hier van slag van geraakt. Op 3 april 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Tussen partijen is vervolgens uitvoerig gecorrespondeerd. Per brief van 20 april 2023 heeft werkgeefster aangegeven dat werkneemster haar werkzaamheden diende te hervatten conform het advies van de bedrijfsarts en dat anders haar loon zou worden stopgezet. Werkneemster heeft aangegeven dat afspraken en toezeggingen niet zijn nagekomen, dat zij haar werk heeft hervat, maar de situatie toen is geëscaleerd. Werkgeefster heeft het loon stopgezet. De bedrijfsarts heeft in zijn advies van 9 mei 2023 aangegeven dat werkneemster een terugval heeft gehad en marginaal belastbaar is. Op 20 juni 2023 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. De ingezette mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Een overleg om tot een beëindiging te komen heeft niet tot overeenstemming geleid. Vervolgens is de eerstejaarsevaluatie ingevuld en is gesproken met de tweedespooradviseur. Werkneemster heeft aangegeven dat haar klachten zijn verergerd en wederom contact verzocht met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat re-integratie in het tweede spoor dient te worden gecontinueerd. Werkneemster heeft een second opinion aangevraagd. Daarin is aangegeven dat er geen belastbaarheid bestaat voor spoor 2. Op 30 april 2024 heeft werkneemster het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, met inachtneming van de opzegtermijn en onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 71.505 bruto. Werkneemster en werkgeefster zijn tegen de beschikking in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Voor wat betreft de door werkneemster heimelijk opgenomen gesprekken oordeelt het hof dat er geen sprake is van onrechtmatig verkregen bewijs en, als ervan zou worden uitgegaan dat het bewijs wel onrechtmatig zou zijn verkregen, dat er geen sprake is van het onrechtmatig gebruikmaken van dat bewijs. Het hof is verder (met de kantonrechter) van oordeel dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. Kort samengevat is het hof van oordeel dat de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster gelegen is in de manier waarop zij tijdens het proces van re-integratie met werkneemster is omgegaan. Het hoofd drukkerij had werkneemster, die had aangegeven dat zij gelet op de impact van de hele situatie had besloten zich ziek te melden en naar huis te gaan, gewoon ziek moeten melden. Werkgeefster heeft werkneemster, die aanzienlijke klachten had, vervolgens op ontoelaatbare wijze onder druk gezet door haar na het bezoek aan de bedrijfsarts mede te delen dat zij op het werk moet komen en een loonstop in het vooruitzicht te stellen. Er was geen enkele noodzaak om werkneemster op dat moment op die manier tegemoet te treden. Dat deze opstelling in het begin van het re-integratieproces nadelige gevolgen voor het verdere verloop van dat proces heeft gehad, staat naar het oordeel van het hof buiten kijf. Uit de re-integratieadviezen en probleemanalyse volgt dat het proces van re-integratie met de nodige voorzichtigheid ter hand moest worden genomen en dat het vooral aan werkneemster was om aan te geven wanneer zij zich in staat achtte om weer werkgerelateerde activiteiten te gaan ondernemen. Naar het oordeel van het hof is duidelijk dat met name het hernieuwen van het

contact met het hoofd drukkerij, gelet op de voorgeschiedenis, problematisch was voor werkneemster. Gelet op de hele voorgeschiedenis en het feit dat ook voor werkgeefster duidelijk was dat de verhouding tussen werkneemster en het hoofd drukkerij problematisch was voor werkneemster en dat het herstel van die verhouding met zorgvuldigheid moest plaatsvinden, had het op de weg van werkgeefster als goed werkgeefster gelegen om te voorkomen dat werkneemster meteen aan het begin van de werkhervatting op deze wijze met het hoofd drukkerij werd geconfronteerd. Het hof is verder van oordeel dat de wijze waarop X zich heeft opgesteld in het (opgenomen telefoon)gesprek met werkneemster op 7 april 2023, niet door de beugel kan. Voor wat betreft de door werkgeefster op 24 april 2023 doorgevoerde loonstop overweegt het hof dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat niet kon worden gewacht tot na het bezoek aan de bedrijfsarts. Ook is er onvoldoende oog geweest voor de situatie waar werkneemster zich in bevond. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en daarom heeft werkneemster recht op een billijke vergoeding. Het hof stelt die op € 60.000 en veroordeelt werkneemster het te veel betaalde terug te betalen. Het verzochte bedrag aan aanvulling van het loon in het tweede ziektejaar wordt toegewezen. Het hof acht aannemelijk dat werkneemster in het tweede ziektejaar ten minste therapeutische werkzaamheden zou hebben kunnen verrichten zonder het verwijtbaar handelen van werkgeefster, zodat aan de voorwaarden in de toepasselijke cao wordt voldaan. Voor wat betreft de door werkneemster gestoelde vordering op grond van artikel 7:658 BW oordeelt het hof dat de vraag of werkneemster voldoende gemotiveerd heeft gesteld dat de oorzaak van die stoornis gevonden kan worden in de werkomstandigheden waaronder zij haar werk heeft verricht en ten aanzien waarvan werkgeefster niet heeft aangetoond aan haar zorgplicht te hebben voldaan, negatief moet worden beantwoord. Uit de stukken blijkt dat werkneemster zich reeds geruime tijd voorafgaand aan de ziekmelding onder druk gezet en miskend voelde en er vanwege de discussie over het parttimebeleid een verstoorde relatie tussen werkneemster en het hoofd drukkerij was ontstaan. Naar het oordeel van het hof was dit niet aan werkgeefster te verwijten en heeft werkgeefster zich in het kader van deze discussie gedragen als goed werkgever en daarmee ook aan haar zorgplicht voldaan. Hoewel voor het hof duidelijk is dat ook de periode vanaf de ziekmelding, waarin werkgeefster in het kader van de re-integratie niet aan haar zorgplicht heeft voldaan, heeft geleid tot extra druk en spanning, ligt de oorzaak van het gevoel van wantrouwen en miskenning in een ander, eerder feitencomplex. Het hof is van oordeel dat werkneemster terecht vergoeding vraagt van voormelde juridische kosten. Werkgeefster heeft (ook) gehandeld in strijd met goed werkgeverschap. De daardoor ontstane schade, in dit geval de kosten van het inschakelen van een advocaat die werkneemster moest/kon bijstaan bij het aanvechten van de loonstops en het afdwingen van het nakomen van de re-integratieafspraken, zijn geen kosten die zijn gemaakt met het oog op deze procedure en werkgeefster dient ze dan ook te vergoeden. Het hof zal het verzochte bedrag toewijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2389

Zaaknummer: 200.348.577_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: S.J.A. Jansen en M.C.J. Reijrink

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:611 BW , 7:629 BW en 7:671c BW