

RECHTSPRAAK

Werkgever hoeft geen billijke vergoeding te betalen aan docente Duits die uitviel na klachten over conciërge, omdat de school haar signalen over onveiligheid en re-integratie niet perfect, maar ook niet ernstig verwijtbaar heeft opgepakt.

Feiten

Werkneemster was sinds 2017 werkzaam als docente Duits bij een school van Stichting Zaam. Vanaf juni 2021 meldde zij bij de schoolleiding dat zij zich onveilig voelde door het gedrag van de conciërge. Zij ervoer onder meer schreeuwen, treiteren, verstoring van haar lessen en negatieve opmerkingen over haar functioneren. Naar aanleiding van de eerste melding vond een gesprek plaats met werkneemster en de conciërge. Latere incidenten werden door de schoolleiding niet als grensoverschrijdend gedrag aangemerkt. Volgens werkneemster werden haar klachten niet serieus genomen en werd zij onvoldoende beschermd. In juni 2022 meldde werkneemster zich ziek. Zij gaf aan overspannen te zijn geraakt en vroeg om op een andere locatie te mogen werken. Daarna vonden verschillende gesprekken plaats over haar situatie, aanpassing van werkzaamheden en deeltijdontslag, omdat op haar verzoek een andere docent Duits was aangenomen. De bedrijfsarts rapporteerde dat werkneemster arbeidsongeschikt was, dat haar klachten werkgerelateerd waren en dat partijen met elkaar in gesprek moesten, eventueel met hulp van een derde. Later signaleerde de bedrijfsarts ook een arbeidsconflict. Werkneemster startte in november 2022 met re-integratie op een andere locatie, maar viel kort daarna opnieuw uit. Zij stelde dat zij had gemerkt dat achter haar rug negatief over haar functioneren werd gesproken. In december 2022 vond een gesprek plaats met vertegenwoordigers van Stichting Zaam, waarbij ook een beëindigingsovereenkomst aan de orde kwam. Werkneemster vroeg om mediation, maar Stichting Zaam zag daar volgens haar geen nut in. Vanaf 2023 ging het volgens de bedrijfsarts en psycholoog slecht met werkneemster. Terugkeer naar de school, en mogelijk binnen heel Stichting Zaam, werd niet haalbaar geacht. Per 15 juni 2024 kreeg werkneemster een WIA-uitkering. Het UWV beoordeelde de re-integratie-inspanningen van Stichting Zaam als voldoende. Daarna kreeg Stichting Zaam toestemming de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. Het dienstverband eindigde per 1 januari 2025. Werkneemster verzocht om een verklaring voor recht dat Stichting Zaam ernstig verwijtbaar had gehandeld en om een billijke vergoeding van € 160.145,85 bruto. Volgens haar waren haar uitval en het mislukken van de re-integratie het gevolg van het niet serieus nemen van haar klachten, het uitblijven van maatregelen, het niet behandelen van haar melding als formele klacht, het aandringen op deeltijdontslag tijdens ziekte, het weigeren van mediation en onvoldoende begeleiding tijdens het tweede ziektejaar. Stichting Zaam betwistte dit.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat een billijke vergoeding na beëindiging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid alleen mogelijk is als de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarvoor geldt een hoge drempel: er moet sprake zijn van een uitzonderlijke situatie waarin de werkgever zijn verplichtingen grovelijk heeft veronachtzaamd. Die drempel is volgens het hof niet gehaald. De eerste melding in juni 2021 is opgevolgd met een gesprek. Dat werkneemster zich daarna niet gehoord voelde, was voor de schoolleiding niet kenbaar. Ook bij latere meldingen mocht de directeur zich, gelet op de aard van de incidenten, neutraal opstellen en hoefde zij niet zonder meer uit te gaan van opzettelijk pestgedrag. Wel had de schoolleiding volgens het hof meer kunnen doen om de verhoudingen te normaliseren, maar dat is nog niet ernstig verwijtbaar. Na de ziekmelding heeft Stichting Zaam gesprekken georganiseerd, een andere werklocatie toegezegd en gezocht naar oplossingen voor de resterende weken van het schooljaar. Het aandringen op deeltijdontslag tijdens ziekte was ongelukkig, maar niet ernstig verwijtbaar, mede omdat Stichting Zaam later bevestigde dat dit tijdens ziekte niet meer aan de orde zou komen. Ook het ontbreken van een formele klachtprocedure of mediation leidt niet tot een ander oordeel. Werkneemster was gewezen op de mogelijkheid haar klacht op Zaam-niveau aan te kaarten en werd juridisch bijgestaan. Verder organiseerde Stichting Zaam gesprekken en was voor haar niet volledig kenbaar dat het conflict breder speelde dan met de directeur en conciërge. Het hof achtte bovendien onvoldoende onderbouwd dat de nieuwe uitval in november 2022 aan Stichting Zaam te wijten was. De bedrijfsarts deelde slechts beperkt informatie met Stichting Zaam en werkneemster concretiseerde onvoldoende welke extra re-integratie-inspanningen nodig waren. Alles afwegend is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De beschikking van de kantonrechter wordt bekrachtigd, de billijke vergoeding wordt afgewezen en werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten van het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2539

Zaaknummer: 200.360.119/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.L. Bervoets en R.L. de Graaff

Advocaten: M.M.S. Meinhardt en J.A. Keijser

Wetsartikelen: 7:682 BW