RECHTSPRAAK

Geen billijke vergoeding van € 1,56 miljoen na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid: verwijten over een onveilige werkcultuur, klachtbehandeling en re-integratie halen ook in samenhang de hoge lat van ernstig verwijtbaar handelen niet.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2016 bij werkgever in dienst getreden. Zij heeft zich op 8 maart 2022 ziekgemeld en heeft daarna niet meer gewerkt. Na toestemming van het UWV heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025 opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster verzoekt om een billijke vergoeding van € 1.557.815,76, met nevenverzoeken, omdat werkgever volgens haar ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Werkneemster stelt onder meer dat werkgever als opvolgend werkgever moet worden beschouwd, zodat haar eerdere dienstjaren moeten meetellen. Ook verwijt zij werkgever dat zij in een onveilige werkomgeving heeft moeten werken, met een angst- en afrekencultuur, en dat zij feitelijk op non-actief is gesteld nadat zij een klacht over haar leidinggevende had ingediend. Daarnaast stelt zij dat zij door het werk ziek is geworden, dat haar re-integratie ondeugdelijk is verlopen en dat werkgever ten onrechte heeft gedreigd met het stopzetten van haar loon. Werkgever voert gemotiveerd verweer. Volgens werkgever is er geen sprake geweest van opvolgend werkgeverschap of overname van het eerdere dienstverband. De klachten over de leidinggevende zijn volgens werkgever serieus opgepakt: er is een bemiddelingsgesprek geïnitieerd en daarna is een extern onderzoeksbureau ingeschakeld. Dat bureau vond onvoldoende aanwijzingen voor ongewenst gedrag. Werkgever betwist verder dat de arbeidsongeschiktheid door haar handelen is veroorzaakt en wijst erop dat werkneemster al vóór indiensttreding kampte met psychische klachten en eerder behandeltrajecten had gevolgd. Ook stelt werkgever dat hij tijdens de ziekteperiode van werkneemster heeft gehandeld overeenkomstig zijn re-integratieverplichtingen.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten slechts in uitzonderlijke gevallen wordt aangenomen en dat de lat daarvoor zeer hoog ligt. Volgens de kantonrechter halen de verwijten van werkneemster, ook in onderlinge samenhang bezien, die hoge lat niet. Ten aanzien van de datum van indiensttreding volgt de kantonrechter werkgever. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat werkgever haar dienstverband heeft overgenomen. Uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat ook niet. Dat zij haar leaseauto en klanten heeft meegenomen, is onvoldoende om opvolgend werkgeverschap aan te nemen. De

kantonrechter houdt daarom 1 mei 2016 aan als startdatum van het dienstverband. Ook de klachten over de leidinggevende leiden niet tot het oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter vindt dat werkgever de klacht voortvarend en serieus heeft opgepakt. Werkgever heeft bemiddeling aangeboden, een extern onderzoek laten uitvoeren en later zelfs aangeboden om een ander bureau naar keuze van werkneemster nogmaals onderzoek te laten doen. Werkneemster heeft onvoldoende concrete voorbeelden gegeven om haar beschuldigingen van intimidatie, pesten en niet-integer gedrag te onderbouwen. Voor de re-integratieverwijten geldt hetzelfde. Uit de stukken volgt dat werkneemster gedurende vrijwel de gehele wachttijd van 104 weken geen benutbare mogelijkheden had, behoudens een korte periode met slechts marginale mogelijkheden. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat de arbeidsongeschiktheid deels niet-werkgerelateerd was en dat werkgerelateerde factoren hooguit een luxerend effect hadden. De brief van het ABP over een mogelijke beroepsziekte maakt dit niet anders, mede omdat daarin ook wordt verwezen naar gebeurtenissen bij de vorige werkgever. De kantonrechter acht verder begrijpelijk dat werkgever loonopschorting heeft aangekondigd toen werkneemster niet reageerde op oproepen van de bedrijfsarts, terwijl werkgever niet over haar volledige medische situatie kon beschikken. De kantonrechter neemt aan dat werkneemster gebeurtenissen als zeer vervelend of onaangenaam heeft ervaren, maar ziet onvoldoende grond om werkgever daarvan een ernstig verwijt te maken. De psychische gesteldheid van werkneemster kan bovendien een rol hebben gespeeld bij haar beleving van wat er op de werkvloer is gebeurd. Omdat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet is komen vast te staan, wijst de kantonrechter de verzoeken van werkneemster af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 26-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:14704
Zaaknummer: 11770155 VZ VERZ 25-4707
Rechters: C.J. Frikkee
Advocaten: A.C.F. Berkhof, N. Zwijnepoel en W.M. Hes
Wetsartikelen: 7:671a BW en 7:682 BW