

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Civiel recht
Kantonrechter

Zittingsplaats Arnhem

Zaaknummer / rekestnummer: 11492788 \ HA VERZ 25-6

Beschikking van 10 april 2025

in de zaak van

wonende te [REDACTED]
verzoekende partij,
hierna te noemen:
gemachtigde: mr. S.P. van der Beek-Verdoorn,

tegen

STICHTING LEGER DES HEILS WELZIJNS- EN GEZONDHEIDSZORG OOST,
Statutair gevestigd en kantoorhoudende te Almere, tevens kantoorhoudend te Ugchelen,
verwerende partij,
hierna te noemen: Leger des Heils,
gemachtigde: mr. W.M. Carlée.

De zaak in het kort

Werkneemster verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding omdat werkgever haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet heeft voortgezet en dat het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (artikel 7:673 lid 9 BW), dan wel een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW jo. artikel 6:74 BW omdat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in strijd is met goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). De kantonrechter kent aan werkneemster een billijke vergoeding toe van € 6.500,00 bruto.

1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift;
- het verweerschrift;
- de bij brieven van 4 maart en 7 maart 2025 aan de zijde van [REDACTED] toegezonden aanvullende producties;
- de mondelinge behandeling van 11 maart 2025, waarvan door de griffier zittingsaantekeningen zijn gemaakt.

2. De feiten

2.1. Het Leger des Heils is een landelijke stichting die hulpverlening biedt aan sociaal zwakkeren in de samenleving. Het Leger des Heils is verdeeld in zeven regionale werkeenheden, waaronder de regio's Oost en Zuid-Oost.

2.2. , geboren [REDACTED] is op 11 april 2022 in dienst getreden bij het Leger des Heils, op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een half jaar, in de functie van vrijwilligerscoördinator in de regio Zuid-Oost. Aansluitend is [REDACTED] vanaf 10 oktober 2022 werkzaam geweest als vrijwilligerscoördinator voor het Leger des Heils in een andere regio, te weten de regio Oost, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te weten een jaar, derhalve tot 11 oktober 2023. Deze arbeidsovereenkomst is met een jaar verlengd tot 12 oktober 2024. Op 12 augustus 2024 heeft het Leger des Heils aan [REDACTED] laten weten de arbeidsovereenkomst niet voort te zullen zetten.

2.3. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Sociaal Werk van toepassing.

2.4. Het laatstverdiende salaris van [REDACTED] op basis van een 36-urige werkweek bedroeg € 5.144,00 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 8,3% eindejaarsuitkering.

2.5. Binnen de regio Oost werkte [REDACTED] aanvankelijk, dus vanaf oktober 2022, alleen voor het project Particuliere opvang Oekraïne. Vanaf ongeveer augustus 2023 is [REDACTED] daarnaast ook - voor één dag per week - werkzaamheden gaan verrichten voor het project Gemeentelijke opvang Oekraïne in Arnhem in de functie van locatiemanager. Per 1 januari 2024 is het project Particuliere opvang Oekraïne geëindigd. [REDACTED] werkte vanaf dat moment tot het einde van het dienstverband alleen nog, voor 36 uur per week, voor het project Gemeentelijke opvang Oekraïne in Arnhem.

2.6. [REDACTED] heeft tijdens haar dienstverband verschillende leidinggevendenden gehad, te weten: bij haar start in oktober 2022 de heer [REDACTED], vanaf het voorjaar 2023 mevrouw [REDACTED], vanaf augustus 2023 de heer [REDACTED] (hierna: [REDACTED]) en vanaf 1 april 2024 mevrouw [REDACTED].

2.7. Op 8 januari 2024 is [REDACTED] uitgevallen voor haar werkzaamheden wegens ziekte.

2.8. Naar aanleiding van een vergadering van het team waarin ook [REDACTED] werkzaam was heeft leidinggevende [REDACTED] op 18 februari 2024 de volgende e-mail naar de teamleden gestuurd:

"(...)

Zoals jullie weten vind ik dat de omvang van de verantwoordelijkheid die jullie moeten dragen te groot is voor de bezetting waarmee het moet gebeuren. Ook denk ik dat er soms extra expertise nodig is binnen het team om bepaalde situaties het hoofd te kunnen bieden. Ondanks dat hebben jullie als team toch een manier van werken weten te ontwikkelen die werkt. En dat het werkt is oprecht een prestatie als je vergelijkt met wat voor inzet andere opvanglocaties hun taak vervullen. De werkwijze heeft alleen wel een erg hoge lat die soms ook een beetje eenzijdig is. Toch wordt naar mijn idee nog steeds iedereen langs deze lat gelegd, omdat dat onze werkwijze succesvol maakt. Mogelijk ligt daar ook de verklaring dat er naar mijn idee weer wat meer over dan met elkaar wordt gepraat.

De afgelopen weken merk ik namelijk dat er weer, net als in mijn beginperiode, meer directe en indirecte signalen met mij worden gedeeld op een manier waar ik niet zoveel mee kan. Of er wordt gesproken voor een collega hoe diegene zich zou voelen binnen het team of er wordt soms net even wat te veel gedeeld over iemand, waarop ik vervolgens altijd teruggeef of dit ook met de collega zelf is gedeeld. Ook wordt er wat meer kritiek geuit op onze teamcultuur. In alle gevallen heb ik niet veel concreets in handen, als ik er al wat mee zou moeten. Voor een deel laat de toename in signalen zich naar mijn idee verklaren en laat het mogelijk zien dat we echt meer moeten investeren in uitbreiding van het team. Los van eventuele verklaringen van het fenomeen, wil ik het wel bespreekbaar maken. Ik zou het mooi vinden als we met name gaan kijken hoe we elkaars onderscheidende talenten positief blijven waarderen en eventuele kritische noten op de juiste wijze teruggeven aan de betreffende collega of dat deze op de correcte wijze bij de leidinggevende terecht komen. Alleen op deze manier hou je een veilige en prettige teamcultuur waar vanuit eenieder zijn of haar werk kan doen.{...}"

2.9. In de probleemanalyse van 28 februari 2024 schrijft de bedrijfsarts:

"Uw medewerkster is uitgevallen sinds 08-01-2024 met een niet werk/werk gerelateerde medische aandoening. Hiervoor wordt zij adequaat behandeld en werden aanvullende behandeling geadviseerd. Daarnaast begrijp ik dat er mogelijk sprake is van een onveilige werksituatie/sfeer welke belemmerend werken op de re-integratie. Er is een probleemanalyse opgemaakt. Uw medewerkster zegt dat zij nu niet ingezet wordt. Ik adviseer de leidinggevende om samen met de medewerkster (en eventueel ondersteund door coach of vertrouwenspersoon) in gesprek te gaan. Om de mogelijke onveilige werksituatie/sfeer te bespreken. Om vervolgens samen te oriënteren in passend werk en passende werkplek, om vervolgens een werkhervattingplan op te stellen. Deze kan aan de hand van een tweewekelijkse evaluatie uitgebreid worden. Onder voorwaarde dat er geen toename van klachten of beperkingen ervaren wordt door betrokkene. Hierbij is doel het bereiken van de volledige ureninzet, gevolgd door uitbreiding in taakinhoud en werktempo. De prognose is dat de betrokkene binnen 3- 6 maanden weer volledig inzetbaar is. Graag spreek ik uw medewerkster over 8 weken voor een vervolgconsult om de voortgang te monitoren."

2.10. Op 7 maart 2024 stuurt de volgende e-mail aan :

"Goed elkaar zojuist even gesproken te hebben. We hebben afgesproken dat je in de week van 18 maart 2x2 uur gaat starten. Deze momenten zullen gevuld worden met een gesprek met en een gesprek met . Deze gesprekken zijn nodig om opnieuw jouw basisgevoel van veiligheid te creëren. De afspraken worden nog gepland en kom ik nog even terug op wie daarbij aansluit. Daarnaast is jouw behoefte dat verbeterpunten en complimenten meer in balans komen dan dat ze nu zijn. Dit wordt zowel in het team besproken, maar zal ik ook aandacht voor hebben. Een eerste evaluatie zal plaatsvinden op donderdag de 21^e om 11.30-12.00 uur. Dan zullen we ook afspraken maken voor verder re-integratie in de komende weken. Tot slot is het goed om te weten dat we met het team de afspraak hebben gemaakt om met elkaar te spreken in plaats van over elkaar. In eerste instantie 1 op 1 als er zaken spelen, maar lukt dit niet, dan gaat dit via de leidinggevende of desnoods via hr of de vertrouwenspersoon als dat nodig is. De nieuwe teammanager pakt dit vervolgens verder met het team op. Deze afspraak is gemaakt in het teamoverleg van gistermiddag 6 maart (zie mogelijk ook notulen).

Kan jij je hier zo in vinden of mis je nog iets?"

2.11. Op 15 maart 2024 vraagt per WhatsApp aan het Leger des Heils:

"Hallo , we hadden afgesproken dat ik maandag en woensdag 2 uurtjes zou beginnen met een gesprek met en . Verder zou er nog iemand aansluiten bij het

gesprek. Wie dat zou zijn, en wanneer, hoe, wat en waar en hoe laat zou ik nog te horen krijgen. Het weekend staat voor de deur en ik weet nog helemaal niks. Kan iemand van jullie me meer vertellen?"

2.12. Hierop antwoordt [redacted] (medewerkster HR) op 18 maart 2024 om 13.49 uur:

"Hallo [redacted], wie er aansluit durf ik geen antwoord op de te geven, dat zou [redacted] met je oppakken. Je vraag mbt coaching kan je oppakken met [redacted], zij is op de hoogte."

2.13. Op 18 maart 2024 heeft geen van de toegezegde gesprekken plaatsgevonden.

2.14. Op 20 maart 2024 heeft [redacted] met [redacted] en een andere locatiemanager, [redacted], een gesprek gehad over de samenwerking en het onderlinge vertrouwen. Daarvan is een verslag opgemaakt en per e-mail van 28 maart 2024 aan onder meer [redacted] verstuurd. Een gesprek met collega [redacted], met wie de verhouding ook gespannen was, heeft niet plaatsgevonden. [redacted] is eind maart 2024 als leidinggevende gestopt. Vanaf 1 april 2024 is mevrouw [redacted] de leidinggevende van [redacted].

2.15. Op 28 maart 2024 heeft [redacted] per e-mail aan [redacted] geschreven dat hij eerder heeft onderkend dat het niet fijn is dat [redacted] meerdere leidinggevende heeft gehad, maar dat er deels ook bij hoort in de setting waarin [redacted] werkzaam was. Verder schrijft [redacted] dat voor zover hij weet aan [redacted] geen vast contract is aangeboden en daarover niets in haar dossier staat.

2.16. In verband met een medische ingreep eind maart/begin april 2024 kon [redacted] toen niet re-integreren.

2.17. Uit de terugkoppeling van het spreekuur van de bedrijfsarts van 23 april 2024 blijkt dat [redacted] tot dat moment nog niet re-integreert. De bedrijfsarts adviseert een werkplan op te stellen en acht [redacted] in staat op te bouwen met 2 maal 4 uur per week, eventueel op een andere werkplek. Er staat geschreven:

"(...)

Ik sprak uw medewerkster in het vervolg op het consult van 28-02-2024. De belastbaarheid laat een voorzichtige groei zien. Hiervoor wordt zij adequaat behandeld. De huidige beperkingen zijn energetische van aard, daarnaast fysieke beperkingen in duwen, tillen, dragen en trekken, werken boven schouderhoogte, langer staan en langer lopen.

Uw medewerkster zegt dat zij nu niet ingezet wordt dat er wel gesprekken hebben plaatsgevonden, dat er een kennismakingsgesprek met de nieuwe leidinggevende is afgesproken.

Ik adviseer de leidinggevende om samen met betrokkene in gesprek te gaan, de mogelijke onveilige werksituatie/sfeer bespreekbaar te maken. Waar er samen met uw medewerker georiënteerd kan worden op de voorwaarden voor re-integratie, waar een andere re-integratie werkplek een mogelijkheid kan zijn. Om vervolgens een werkhervattingsplan op te stellen, wat kan voorzien in 2x4 uur in passend werk. Dit kan aan de hand van een tweewekelijkse evaluatie uitgebreid worden. Onder voorwaarde dat er geen toename van klachten of beperkingen ervaren wordt door betrokkene. Hierbij is doel het bereiken van de volledige ureninzet, gevolgd door uitbreiding in taakinhoud en werktempo. Prognose is nu moeilijk te geven. Ik verwacht wel dat betrokkene op termijn volledig en duurzaam in eigen werk kan functioneren. Ik heb geen nieuwe afspraak gemaakt. De casemanager kan de re-integratie verder monitoren. Alleen bij stagnatie of nieuwe medische aandoening zie ik betrokkene graag terug.(...)"

2.18. Eind april 2024 heeft er een kennismakingsgesprek plaatsgevonden tussen en haar toen nieuwe leidinggevende, mevrouw

2.19. Vanaf 7 juni tot 1 augustus 2024 heeft met geleidelijke urenopbouw in haar eigen werkzaamheden kunnen re-integreren. Per 1 augustus 2024 heeft zij zichzelf volledig hersteld gemeld. Op 4 september 2024 meldde zij zich weer volledig ziek.

2.20. Op 12 augustus 2024 heeft het Leger des Heils in een gesprek aan te kennen gegeven dat zij de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege per 11 oktober 2024 niet zal verlengen. Bij formele aanzegbrief van 20 augustus 2024 heeft het Leger des Heils aan bevestigd dat haar dienstverband op 11 oktober 2024 niet wordt voortgezet en daarom van rechtswege eindigt.

2.21. In de terugkoppeling van het spreekuur van 13 september 2024 schrijft de bedrijfsarts:

"(...)

Ik sprak uw medewerker op 13-09-2024 in het kader van ziekteverzuim. Uw medewerker is sinds 04-09-2024 uitgevallen van werk, vanwege een werkgerelateerde medische aandoening. Hiervoor wordt zij adequaat behandeld.

De belastbaarheid is momenteel kwetsbaar. Ik adviseer medewerker nu niet in te zetten, zodat alle energie besteed kan worden aan behandeling en herstel.

Ik begrijp van medewerker dat zij al langere tijd een onveilige werksfeer ervaart en haar contract per 11 oktober 2024 beëindigd wordt. Zolang medewerker dit ervaart, is het niet mogelijk om re-integratie op eigen werkplek op te starten. Ik adviseer de leidinggevende om samen met betrokkene in gesprek te gaan en de ervaren onveilige werksfeer bespreekbaar te maken en hierin stappen te ondernemen. Ik adviseer hierbij gebruik te maken van een onafhankelijke gespreksleider. Indien wederzijdse afspraken over re-integratie gemaakt kunnen worden en belastbaarheid dit toelaat, kan werkhervatting gestart worden.

Deze casus is overgedragen aan betrokken physician assistant en casemanager."

2.22. is ziek uit dienst getreden. Aan haar is met ingang van 12 oktober 2024 een Ziektewetuitkering toegekend welke ten laste van het Leger des Heils komt omdat zij eigenrisicodrager is voor de Ziektewet.

3. Het verzoek en het verweer

3.1. verzoekt de kantonrechter bij beschikking, zo mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, het Leger des Heils te veroordelen tot betaling binnen twee dagen na de in dezen te wijzen beschikking, aan van:

Primair:

- I. een billijke vergoeding op grond van artikel 7:673 lid 9 sub a van het Burgerlijk Wetboek (BW), ter hoogte van € 39.089,56 bruto, onder verstrekking aan van een deugdelijke bruto/netto specificatie;

Subsidiar:

- II. een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW jo. artikel 6:74 BW van € 39.089,56 bruto, onder verstrekking aan van een deugdelijke bruto/netto specificatie;

Primair en subsidiar:

- III. de wettelijke rente over de hierboven gevorderde bedragen vanaf de dag dat die bedragen verschuldigd zijn;
- IV. de proceskosten, vermeerderd met de wettelijke rente daarover zodra deze verschuldigd is.

3.2. Het Leger des Heils voert verweer en stelt dat de verzoeken moeten worden afgewezen, met veroordeling van [] in de proceskosten.

3.3. Op de stellingen van partijen zal hierna bij de beoordeling, voor zover van belang, worden ingegaan.

4. De beoordeling

Allereerst zal het primaire verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding worden beoordeeld.

De billijke vergoeding – toetsingskader

4.1. Uitgangspunt is dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt. De rechter kan op grond van artikel 7:673 lid 9 BW een werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt een billijke vergoeding toekennen als het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Voor het aannemen van ernstige verwijtbaarheid geldt een hoge drempel. Alleen in uitzonderlijke gevallen wordt deze drempel overschreden.

De verwijten die werkneemster haar werkgever maakt, de gronden van het verzoek

4.2. [] stelt, kort gezegd, dat het Leger des Heils haar geen veilige werkplek heeft geboden, zich niet heeft ingespannen om de werksituatie te verbeteren en de verstoorde werkverhouding tussen [] en haar collega's te normaliseren. Als gevolg daarvan is zij arbeidsongeschikt geworden en gebleven. Tijdens haar arbeidsongeschiktheid heeft het Leger des Heils niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen en die ernstig veronachtzaamd.

Vervolgens verwijt [] het Leger des Heils de gang van zaken rondom haar overstap van de regio Zuid-Oost naar de regio Oost waarbij desinformatie is verstrekt, het niet nakomen van toegezegde scholing ten behoeve van een SKJ-registratie en onzorgvuldig handelen met betrekking tot betaling van haar loopbaanbudget en reiskostenvergoedingen.

Ook de meermaals gedane toezegging dat [] een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen, is het Leger des Heils niet nagekomen. Vervolgens is [] door haar leidinggevende voorgehouden dat als zij zich per augustus 2024 volledig hersteld zou melden en de hele maand augustus fulltime zou werken, zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen, hetgeen ondanks de hersteld melding van [] , niet is gebeurd. Nadat zij opnieuw is uitgevallen heeft het Leger des Heils [] onder druk gezet in telefoongesprekken om voor het einde van het dienstverband zoveel mogelijk vakantiedagen op te nemen en om in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst en de resterende duur van het dienstverband afspraken te maken, waarvan een hersteld melding met het doel dat [] niet-ziek uit dienst zou gaan , onderdeel zou uitmaken.

stelt dat het ontstaan en het voortbestaan van haar arbeidsongeschiktheid en het niet voortzetten van haar arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van het Leger des Heils. Daarom verzoekt zij primair om toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:673 lid 9 sub a BW. Subsidiair stelt zij dat het Leger des Heils zich niet heeft gedragen als goed werkgever en verzoekt zij om toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW jo. artikel 6:74 BW.

Het verweer van het Leger des Heils

4.3. Het Leger des Heils betwist dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten dan wel handelen in strijd met goed werkgeverschap. Toezeggingen omtrent een vast dienstverband dan wel voortzetting van het dienstverband zijn nimmer gedaan. Het Leger des Heils heeft wel degelijk actie ondernomen om de werksfeer te verbeteren en van tekortschieten in de re-integratieverplichtingen is geen sprake. Ook de overige verwijten worden gemotiveerd betwist. Er is dan ook geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding. Evenmin voor een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW gelet op het gesloten ontslagstelsel van afdeling 7.10.9. BW, aldus het Leger des Heils.

Bespreking van de verwijten van werkneemster

4.4. De stelling van [naam] dat haar, meermaals, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het vooruitzicht is gesteld, is door het Leger des Heils onderbouwd met een verklaring van [naam], de voormalig leidinggevende van [naam], betwist. Voor de stelling van [naam] zijn in het dossier geen aanknopingspunten te vinden. [naam] heeft in zijn e-mail van 28 maart 2024 geschreven dat hem een dergelijke toezegging niet bekend is en daarover in het dossier van [naam] ook geen aantekeningen zijn te vinden. Nu voor de stelling van [naam] in de stukken geen begin van bewijs is te vinden, integendeel, moet aan deze stelling voorbij worden gegaan.

4.5. Wel is het Leger des Heils haar re-integratieverplichtingen niet voldoende voortvarend nagekomen, zij is daarin tekortgeschoten. De kantonrechter legt hierna uit waarom. Allereerst heeft [naam] met [naam] afgesproken dat zij in de week van maandag 18 maart 2024 zou starten met de re-integratie, waarbij die dag alsook op 20 maart 2024 gesprekken zouden plaatsvinden in aanwezigheid van een derde. Deze waren bedoeld om een basisgevoel van veiligheid en vertrouwen te creëren. Die gesprekken zouden plaatsvinden met de collega's [naam] en [naam] in aanwezigheid van een derde. Vervolgens is een adequate uitnodiging en mededeling wie bij de gesprekken aanwezig zal zijn uitgebleven. Het is [naam] geweest die daarom op vrijdag 15 maart 2024 een bericht stuurt aan [naam] (HR) en om duidelijkheid vraagt. In plaats van een adequaat antwoord, laat de betreffende HR-medewerkster, nota bene pas in de middag van 18 maart 2024, weten dat [naam] 'dit zou oppakken'. Daarmee stuurde zij [naam] gewoon het bos in. Uiteindelijk vindt op 20 maart 2024 met alleen collega [naam] een gesprek plaats. Het Leger des Heils is door deze gang van zaken tekortgeschoten in haar verplichtingen tot re-integratie. Tot (verdere) re-integratie komt het op dat moment ook niet.

4.6. Nadat vervolgens, door een medische ingreep, aan de re-integratie eind maart/begin april 2024 enige tijd geen invulling kan worden gegeven, laat de bedrijfsarts in zijn spreekuurverslag van 23 april 2024 weten dat [naam] kan re-integreren, adviseert hij een werkplan op te stellen en [naam] eventueel op een andere plek te laten re-integreren in

verband met de ervaren niet veilige werksfeer/gebrek aan vertrouwen op de werkplek. Zij wordt geacht voor 2 x 4 uur te kunnen re-integreren. Desondanks wordt de re-integratie niet adequaat opgepakt.

Eind april 2024 vindt alleen een kennismakingsgesprek plaats met de nieuwe leidinggevende, mevrouw [REDACTED]. Van verdere vervolgstappen gericht op de re-integratie is niet gebleken. Vervolgens duurt het tot 7 juni 2024 voordat de re-integratie wordt gestart. Dat [REDACTED] in mei deels vakantie heeft gehad is daartoe niet een afdoende verklaring. Dat de re-integratie daarna wel adequaat wordt opgepakt doet aan het tekortschieten in de periode vanaf medio maart, althans medio april na de medische ingreep, tot 7 juni 2024 niet af.

4.7. De stelling van [REDACTED], dat [REDACTED] haar gezegd heeft zich in augustus 2024 beter te melden omdat zij, als zij de maand augustus fulltime zou werken, een vast contract zou krijgen, is door het Leger des Heils met klem betwist. Dat dit gezegd zou zijn, lijkt niet voor de hand te liggen. Ondanks de hersteld melding van [REDACTED] begin augustus 2024 heeft het Leger des Heils immers reeds op 12 augustus 2024 mondeling aan [REDACTED] laten weten de arbeidsovereenkomst niet te zullen voortzetten. Nu in de stukken ook geen enkele aanwijzing te vinden is voor dit verwijt dat [REDACTED] het Leger des Heils maakt, wordt dit ter zijde geschoven.

4.8. Wel blijkt uit de stukken dat er aan [REDACTED] ten onrechte een onjuiste, te lage, reiskostenvergoeding is uitbetaald, hetgeen haar en niet onbegrijpelijk, stress heeft gegeven en waarover tijdens haar ziekte uitgebreide correspondentie is gevoerd. Hetzelfde geldt voor de inzet/uitbetaling van het loopbaanbudget. Er is veel en langdurig correspondentie over, uiteindelijk wordt het allemaal opgelost, maar dat gaat niet soepel, zo blijkt uit de stukken.

4.9. Het nalaten de re-integratie medio maart 2024 goed op te pakken conform gemaakte afspraken en het vervolgens niet adequaat nakomen van de re-integratieverplichting in de periode tot 7 juni 2024 (de korte periode in verband met de medische ingreep daarbij buiten beschouwing latend) is naar oordeel van de kantonrechter in combinatie met de moeizame afhandeling van de reiskostenproblematiek en de discussie over het loopbaanbudget verwijtbaar. Immers voor een zieke werknemer die weinig vertrouwen heeft en kampt met spanningsklachten zijn dit soort discussies niet helpend voor het herstel. Dit heeft, al wordt dat door het Leger des Heils betwist, ongetwijfeld (mede) een rol gespeeld bij het nemen van de beslissing om het dienstverband niet voor te zetten. De stelling van het Leger des Heils dat zij niet het vertrouwen had dat [REDACTED] voldoende competenties/kwaliteiten had voor de functie van locatiemanager, welke functie zij sinds 1 januari 2024 nauwelijks heeft uitgeoefend, zal immers toch vooral zijn ingegeven door haar langdurige ziekte en wellicht mede door de moeizame communicatie over verschillende arbeidsvoorwaarden. Hoe zij functioneerde of kon functioneren in die functie heeft [REDACTED] door haar arbeidsongeschiktheid op de locatie waar zij vanaf 1 januari 2024 werkzaam was niet kunnen laten zien.

4.10. Het hiervoor in r.o. 4.5 tot en met 4.9 aangehaalde tekortschieten leidt in combinatie met de hierna te bespreken feiten en omstandigheden tot het oordeel dat het Leger des Heils niet alleen verwijtbaar, maar ook ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zoals [REDACTED] stelt en het Leger des Heils ten onrechte betwist, is [REDACTED] wel door [REDACTED] (HR) onder druk gezet zoveel mogelijk vakantiedagen op te nemen voor het einde van het dienstverband. In het telefoongesprek van 14 augustus 2024 heeft [REDACTED] gezegd:

'Het is namelijk wel zo dat altijd de bedoeling is om zoveel mogelijk de vakantiedagen op te nemen voordat jij uit dienst gaat.' Dit geformuleerde uitgangspunt is onjuist; van een zieke werknemer, ook in geval zijn arbeidsovereenkomst eindigt, kan en mag niet verlangd worden dat hij zijn openstaande vakantiedagen opneemt. Alleen in geval de werknemer verlof opneemt en instemt met het afboeken van die dagen, mogen die als opgenomen worden geregistreerd.¹

4.11. Op 9 september 2024 heeft nog een telefoongesprek tussen [naam] en [naam] plaatsgevonden. De kantonrechter heeft tijdens de mondelinge behandeling de opname van dit telefoongesprek in bijzijn van partijen beluisterd. De aanhoudende druk die [naam] daarin uitoefende om [naam] er toe te bewegen om akkoord te gaan met te maken afspraken waarbij zij zich hersteld zou melden en dus niet-ziek uit dienst zou gaan, in ruil voor 'niet meer hoeven te re-integreren', was echt ongepast. [naam] heeft in het gesprek meermaals aangegeven 'niet beter te zijn', 'het ingewikkeld te vinden' en zich 'te willen richten op haar herstel'. Door desondanks hier toch op door te gaan en [naam], locatiemanager, in het vooruitzicht te stellen dat, als [naam] niet akkoord zou gaan, [naam] de bedrijfsarts met spoed zou inschakelen en [naam] dan misschien 'wel koffie moet komen schenken op het kantoor bij [naam]', nota bene wetende dat de arbeidsovereenkomst een maand later van rechtswege eindigde, gaat alle grenzen van goed werkgeverschap over en is in combinatie met eerder genoemde omstandigheden en het eerdere telefoongesprek ernstig verwijtbaar. Hoezeer deze twee telefoongesprekken hebben plaatsgevonden nadat het Leger des Heils reeds had aangezegd de arbeidsovereenkomst niet te zullen voortzetten, zijn deze gesprekken wel dermate met het eindigen van de arbeidsovereenkomst verweven dat de kantonrechter ook deze meeweegt bij het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van het Leger des Heils. Uit rechtspraak van de Hoge Raad volgt dat bij de beoordeling of het niet-voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:673 lid 9 BW), ook gewicht kan toekomen aan feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan in de periode die is gelegen tussen de aanzegging van het niet-verlengen en het einde van rechtswege, en ook aan feiten en omstandigheden die zich na het einde van rechtswege hebben voorgedaan.²

4.12. Als het gaat om de verwijten die [naam] het Leger des Heils maakt ter zake haar overstap van de regio Zuid-Oost naar de regio Oost, het daarbij verstrekken van onjuiste informatie/informatie in strijd met de AVG, het niet nakomen van toegezegde scholing ten behoeve van een SKJ-registratie en de omstandigheid dat zij niet is uitgenodigd op een sollicitatie voor een vacature van afdelingsmanager in april 2023 - daargelaten de vraag of deze verwijten juist zijn of niet - is niet gebleken van enige relatie met het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na 11 oktober 2024. Deze verwijten hoeven daarom niet verder te worden besproken.

Billijke vergoeding wordt toegekend

4.13. Voor het vaststellen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding zijn in de rechtspraak gezichtspunten geformuleerd.³ De kantonrechter moet bij het bepalen van de

¹ HR 17 november 2023, ECLI:NL:2023:1603

² HR 19 oktober 2018, ECLI:NL:HR:2018:1979, JAR 2018/297, en zie ook ECLI:NL:PHR:2018:758.

³ Zie onder meer HR van 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (*New Hairstyle*).

billijke vergoeding rekening houden met alle omstandigheden van het geval en die vergoeding moet daarbij aansluiten. Het gaat er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook met de gevolgen van het ontslag kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. De billijke vergoeding heeft geen bestraffend doel, maar met de billijke vergoeding kan wel ook worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen.

4.14. [naam] verzoekt een billijke vergoeding van ruim € 39.000,00 bruto ter zake inkomensschade en € 5.000,00 ter zake immateriële schadevergoeding. Het Leger des Heils voert verweer.

De inkomensschade heeft [naam] begroot op het verschil tussen het inkomen dat zij bij voortzetting zou hebben ontvangen en de Ziektewetuitkering gedurende de periode van 12 oktober 2024 tot en met september 2026. Het is niet duidelijk hoe [naam] tot deze periode voor de duur van het opzegverbod/ duur Ziektewetuitkering komt. [naam] is vanaf 8 januari 2024 onafgebroken arbeidsongeschikt geweest tot zij zich per 1 augustus 2024 volledig hersteld meldde. Vervolgens heeft zij zich op 4 september 2024 opnieuw ziekgemeld. Door de periode van hersteld melding is de 104-weken loondoorbetalingsverplichting opnieuw aangevangen op 4 september 2024. Het opzegverbod zou in geval van voortzetting van het dienstverband daarom eindigen op 4 september 2026. Wat daar ook van zij; [naam] heeft niet inzichtelijk gemaakt waarom zij bij voortzetting van het dienstverband tot einde wachttijd arbeidsongeschikt zou blijven en evenmin inzichtelijk gemaakt hoe lang het dienstverband zou voortduren als zij niet arbeidsongeschikt zou blijven.

Gelet op het beperkte partijdebat ter zake de omvang van een (eventueel) toe te kennen billijke vergoeding begroot de kantonrechter deze op een bedrag van € 6.500,00 bruto. Daarbij is rekening gehouden met de fictief vast te stellen inkomensschade, hetgeen in deze zaak nauwelijks te begroten is, de duur van het dienstverband en de mate van de ernstige verwijtbaarheid. Weliswaar is het Leger des Heils zodanig tekortgeschoten in de nakoming van de op haar rustende re-integratieverplichtingen en door de inhoud van de genoemde telefoongesprekken, dat daarmee de drempel van ernstige verwijtbaar handelen wel wordt gehaald, maar het is niet zo, zoals [naam] heeft gesteld, dat het Leger des Heils niets heeft gedaan om de werksfeer te verbeteren en niets heeft gedaan in het kader van de re-integratie. Voor een separate vergoeding ter zake immateriële schade is geen plaats.

4.15. Leger des Heils zal daarom worden veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 6.500,00 bruto, onder afgifte van een deugdelijke bruto/netto specificatie. Ter zake de gevorderde wettelijke rente over de begrote billijke vergoeding wordt het volgende overwogen. De billijke vergoeding is door de kantonrechter bepaald en begroot. De kantonrechter bepaalt dat het Leger des Heils dit bedrag deint te voldoen binnen veertien dagen na de datum van deze beschikking. Dat betekent dat deze eerst per datum van deze beschikking opeisbaar is. De gevorderde wettelijke rente zal daarom worden toegewezen vanaf veertien dagen na de datum van deze beschikking, omdat aangenomen moet worden dat het Leger des Heils vanaf dat moment in verzuim is met de betaling daarvan.

De proceskosten

4.16. De proceskosten komen voor rekening van het Leger des Heils, omdat het Leger des Heils overwegend ongelijk krijgt en sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten

van Leger des Heils. De proceskosten aan de zijde van . worden op basis van de Aanbeveling schikking en proceskosten Wvz nader vastgesteld op € 1.953,00 (€ 732,00 aan griffierecht, € 1.086,00 aan salaris gemachtigde en € 135,00 aan nakosten), plus de kosten van betekening zoals vermeld in de beslissing.

4.17. De gevorderde wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen zoals vermeld in de beslissing.

5. De beslissing

De kantonrechter

5.1. veroordeelt Leger des Heils om binnen veertien dagen na de datum van deze beschikking aan . een billijke vergoeding te betalen van € 6.500,00 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente te rekenen vanaf de veertiende dag na de datum van deze beschikking tot aan de dag van de gehele betaling, onder afgifte van een deugdelijke bruto/netto specificatie,

5.2. veroordeelt Leger des Heils in de proceskosten van € 1.953,00 , te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe, te vermeerderen met de kosten van betekening als Leger des Heils niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend,

5.3. veroordeelt Leger des Heils tot betaling van de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW over de proceskosten als deze niet binnen veertien dagen na aanschrijving zijn betaald,

5.4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad,

5.5. wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. E.W. de Groot en in het openbaar uitgesproken op 10 april 2025.

**Griffier buiten
staat te tekenen**



498 \ 41245

