

RECHTSPRAAK

werkneemster/zorggroep

Werkneemster verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, omdat als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Afwijzing vordering.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 1998 in dienst van werkgever (hierna: zorggroep) getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van verzorgende IG. Werkneemster is op 26 september 2014 uitgevallen wegens psychische klachten. 7 oktober 2014 is geregistreerd als de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. In ieder geval tot aan de datum van de mondelinge behandeling in hoger beroep, 31 mei 2018, was werkneemster nog arbeidsongeschikt. Bij besluit van 14 oktober 2016 heeft het UWV geoordeeld dat werkgever voldoende heeft gedaan aan re-integratie en daarom na de wachttijd niet langer verplicht is om bij ziekte aan werkneemster het loon door te betalen. Aan werkneemster is per 12 oktober 2016 een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Op 17 januari 2017 heeft de zorggroep, met gebruikmaking van de op 3 februari 2017 verleende toestemming, de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd per 1 juli 2017. Bij beslissing op bezwaar heeft het UWV het bezwaar van werkneemster gegrond verklaard. Tegen deze beslissing op bezwaar heeft de zorggroep beroep ingesteld. De beroepsprocedure was ten tijde van de mondelinge behandeling in hoger beroep nog lopende. In de onderhavige procedure heeft werknemer in eerste aanleg verzocht om de zorggroep te veroordelen tot betaling van € 25.000 bruto aan billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 1 sub c BW. Aan dit verzoek heeft werkneemster ten grondslag gelegd dat als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de zorggroep de overeenkomst door opzegging is geëindigd. Bij beschikking van 30 november 2017 heeft de kantonrechter de verzoeken van werkneemster afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof komt tot de conclusie dat de verstoorde arbeidsrelatie tussen werkneemster en haar manager in de weg heeft gestaan aan een voortvarende re-integratie van werkneemster. Het had op de weg van de zorggroep gelegen om het verzoek om mediation in juli 2015 meteen in te willigen. Voor toewijzing van de vordering van werkneemster dient echter te worden

vastgesteld dat de zorggroep ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Tot deze vaststelling komt het hof niet. Feit is dat er tot 4 juni 2015 het vooruitzicht was dat werknemster volledig zou kunnen herstellen en op korte termijn weer haar eigen werk zou kunnen hervatten. Dat werknemster de re-integratie weer volledig moest staken, is een omstandigheid die niet alleen aan de zorggroep valt aan te rekenen. Het gebrek aan wederzijds vertrouwen tussen werknemster en haar manager speelde toen al en heeft mede geleid tot het weer volledig uitvallen van werknemster. De verstoring van deze relatie bleef vervolgens een duidelijke rol spelen in het re-integratieproces. De zorggroep had de ervaring dat een wijziging in het re-integratieschema volledige uitval van werknemster tot gevolg had. Zij had twijfels bij de vraag of werknemster wel weer volledig haar eigen functie zou kunnen gaan vervullen. De FML en rapportage van haar arbeidsdeskundige gaven haar een onderbouwing voor deze twijfels. Een en ander maakt dat sprake is van verwijtbaar handelen aan haar kant, maar niet van een ernstig verwijtbare vorm ervan. De memorie van toelichting bij de WWZ noemt als voorbeeld van een ernstige vorm van verwijtbaarheid: de situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren. Een ander voorbeeld is een werkgever die grovelijk de re-integratieverplichtingen niet nakomt waardoor een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Deze of vergelijkbare situaties die leiden tot de slotsom dat sprake is van een opzegging die het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de zorggroep als bedoeld in artikel 7:682 lid 1 sub c BW doen zich niet voor. Hier was sprake van een verstoorde arbeidsrelatie die een inbreuk vormde op het traject van re-integreren. Daarbij komt dat uiteindelijk wel mediation is betracht maar zonder een positief resultaat. Niet is komen vast te staan dat de zorggroep haar re-integratieverplichtingen grovelijk heeft geschonden. De conclusie is dat de grieven falen. Aan bewijs wordt niet toegekomen. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-07-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:3054

Zaaknummer: 200.234.449_01

Rechters: J.M.H. Schoenmaker, M.E. Smorenburg en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: E.H.T. Kleeven en M.R. Meulenberg-ten Hoor

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW en 6:119 BW