

RECHTSPRAAK

werknemer/Sweco Nederland B.V.

Afwijzing verzoek om toekenning van een billijke vergoeding. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door tijdens ziekte van overbelaste werknemer over diens functioneren te spreken. Onjuist gedrag betekent niet dat dat gedrag zonder meer ernstig verwijtbaar is.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1991 bij (de rechtsvoorganger van) Sweco Nederland B.V. (hierna: 'Sweco') in dienst getreden als teamleider. Op 11 augustus 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. Het UWV heeft bij beschikking van 3 augustus 2016 de loondoorbetalingsverplichting van Sweco verlengd tot 7 augustus 2017. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2018 beëindigd door opzegging vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht hem een billijke vergoeding toe te kennen. Werknemer stelt dat hij door het herhaalde, schadelijke optreden van zijn direct leidinggevende (hierna: 'C') en diens 'ongezouten kritiek' ziek is geworden en niet meer is hersteld. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Uit de wetsgeschiedenis volgt dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever slechts in uitzonderlijke gevallen sprake is. Werknemer beroept zich op de bevindingen van prof. B in diens rapport van 26 maart 2019. In dat rapport wordt als oorzaak voor de uitval op het werk genoemd dat werknemer in de jaren daarvoor 'in wisselende mate' heeft 'geleden aan stress-gerelateerde aandoeningen'. Het hof gaat er veronderstellenderwijs van uit dat werknemer uiteindelijk is uitgevallen als gevolg van de door prof. B genoemde oorzaken. Het enkele feit dat de uitval van werknemer zijn oorzaak vond in stressgerelateerde aandoeningen is onvoldoende om de conclusie te kunnen trekken dat die uitval is veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen van Sweco. Daarvan zou pas sprake zijn indien kan worden vastgesteld dat handelen of nalaten van Sweco (mede) ten grondslag ligt aan het ontstaan van die aandoeningen en dat Sweco van dat handelen of nalaten een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Alleen oordelend op basis van het aantal mensen waaraan leiding werd gegeven kan niet worden gezegd dat werknemer overbelast was. Nu kan het zo zijn dat het totale takenpakket van werknemer niettemin zodanig zwaar was dat van overbelasting sprake was.

Dat die situatie zich voordeed, is echter onvoldoende onderbouwd en ligt ook niet zonder meer voor de hand. Ten aanzien van de re-integratie die vervolgens is opgestart geldt dat het UWV op 26 oktober 2015 een deskundigenoordeel heeft uitgebracht. De conclusie daarvan was dat de aanpak van Sweco om tijdens de ziekte van werknemer te spreken over zijn functioneren niet juist is geweest. Het hof is van oordeel dat Sweco – door tijdens de ziekte van werknemer wél over zijn functioneren te spreken – onjuist heeft gehandeld. Ernstig verwijtbaar kan dat echter niet worden genoemd nu de bedrijfsarts daarover geen instructies had gegeven en van niettemin bij Sweco bestaande wetenschap van verkeerd handelen niet is gebleken. Tussen partijen is tijdens de re-integratieperiode een 'lastige' situatie ontstaan. Complicerende, maar daarom nog niet specifiek aan Sweco (ernstig) verwijtbare, omstandigheid was zeker ook dat C en werknemer kennelijk moeizaam onderling communiceerden. Het enkele feit dat Sweco in die situatie niet (meteen) het juiste heeft gedaan maakt dat gedrag nog niet tot ernstig verwijtbaar gedrag. Ook hier geldt dat van gedrag in strijd met gegeven adviezen of anderszins aanwezige kennis niet blijkt. Hooguit is sprake van onvoldoende voortvarendheid. Desondanks is voor werknemer uiteindelijk een re-integratieplaats in spoor 2 gerealiseerd bij ProRail. Dat eind 2015 in het kader van het eerste spoor en/of na het re-integratietraject bij ProRail in het tweede spoor gelet op de belastbaarheid van werknemer arbeidsmogelijkheden bestonden die (als gevolg van onvoldoende inspanning van Sweco) onbenut zijn gebleven, heeft werknemer niet voldoende onderbouwd. De conclusie is dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van Sweco. Het hoger beroep wordt verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5782

Zaaknummer: 200.251.902/01

Rechters: M. Willemse, W.P.M. ter Berg en O.E. Mulder

Advocaten: E.L. Traag en Y. Schippers

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub b BW en 7:682 BW