

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Cicero Zorggroep

Maatstaf ernstig verwijtbaar handelen werkgever ex artikel 7:682 lid 1 aanhef en sub c BW. Handelen of nalaten van werkgever dat vóór re-integratietraject heeft plaatsgevonden, kan niet hebben geleid tot de latere opzegging van de arbeidsovereenkomst. Artikel 81 Wet RO.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 1998 in dienst getreden van Stichting Cicero Zorggroep (hierna: Cicero) in de functie van verzorgende. Op 7 oktober 2014 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt wegens ziekte. Bij brief van 29 januari 2015 heeft Cicero te kennen gegeven dat zij het advies van de bedrijfsarts met werkneemster wilde bespreken, maar deze laatste heeft aangegeven niet in staat te zijn daarover in gesprek te gaan. Na werkneemster meerdere malen te hebben verzocht contact op te nemen met haar leidinggevende, heeft Cicero werkneemster op 6 februari 2015 medegedeeld dat zij het loon van werkneemster zou opschorten, totdat het UWV een deskundigenoordeel zou uitbrengen. Bij beslissing op bezwaar van 14 juni 2017 heeft het UWV geoordeeld dat Cicero onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Daarnaast oordeelde het UWV dat het tussen partijen ontstane arbeidsconflict te laat door hen is onderkend en dat partijen onvoldoende hebben gedaan om dit conflict op te lossen. Dit laatste werd Cicero, in haar hoedanigheid van werkgeefster, zwaarder aangerekend, omdat zij niet de juiste middelen (zoals mediation) heeft ingezet om het conflict op te lossen. Cicero heeft de arbeidsovereenkomst, met toestemming van het UWV, inmiddels opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster meent thans aanspraak te kunnen maken op een billijke vergoeding (ex art. 7:682 lid 1 aanhef en sub c BW) wegens ernstig verwijtbaar handelen, bestaande uit het ernstig veronachtzamen van de re-integratieverplichtingen door Cicero. Zowel in eerste aanleg als in hoger beroep is geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat Cicero de re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Werkneemster is van de beschikking van het hof in cassatie gekomen.

Conclusie A-G (De Bock)

De A-G overweegt allereerst dat voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever een hoge drempel geldt. Daarbij is alleen aanleiding in uitzonderlijke situaties, waarin evident is dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. De overwegingen in de Woondroomzorg-beschikking van de Hoge Raad met betrekking tot

ernstig verwijtbaar handelen van de *werknemer* (zie AR 2019-0142), kunnen derhalve worden doorgetrokken naar ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de *werkgever*. De A-G overweegt verder dat het hof de verwijten van werkneemster én heeft besproken én heeft gewogen, uitmondend in de conclusie dat de verwijten niet ernstig genoeg zijn om te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de zin van artikel 7:682 lid 1 aanhef en sub c BW. Dit oordeel is toereikend gemotiveerd en ook zeker niet onbegrijpelijk, gelet op voornoemde hoge drempel. Voor wat betreft een aantal feiten en omstandigheden waaraan het hof volgens werkneemster geen aandacht zou hebben besteed, geldt het volgende. In r.o. 3.10 overweegt het hof dat werkneemster terecht kritiek heeft geuit op een aantal handelingen van Cicero (in de periode na ziekmelding), maar dat vaststaat dat desondanks de re-integratie na vijf maanden (in februari 2016) toch van start is gegaan. Het hof concludeert hieruit dat de latere opzegging van het dienstverband niet het gevolg is geweest van de gewraakte handelwijze van Cicero Zorggroep. In dit oordeel ligt besloten dat óók als ervan wordt uitgegaan dat de manager van werkneemster op 22 oktober 2015 opmerkingen zou hebben gemaakt als ‘dat hij er klaar mee was’ en dat ‘werkneemster beter ontslag kon nemen als zij geen vertrouwen meer had in Cicero’, geldt dat dit niet heeft geleid tot de latere opzegging van het dienstverband, omdat *nadien* gestart is met de re-integratie. Dat brengt met zich dat op dit punt niet is voldaan aan de vereisten voor toepassing van artikel 7:682 lid 1 aanhef en sub c BW. De A-G concludeert verder dat uit r.o. 3.19 blijkt dat het hof van oordeel is dat Cicero Zorggroep weliswaar steken heeft laten vallen, maar dat de hoge drempel voor ernstige verwijtbaarheid niet wordt gehaald. Tegen deze achtergrond heeft het hof terecht aangenomen dat aan bewijs niet wordt toegekomen, omdat de te bewijzen aangeboden feiten niet tot een andere beslissing kunnen leiden. Dat oordeel acht de A-G noch onjuist noch onbegrijpelijk. De feiten die werkneemster wilde bewijzen zijn hetzij zelfconcluderend van aard (‘dat Cicero haar re-integratieverplichtingen heeft veronachtzaamd’), hetzij zien op concrete feiten of omstandigheden die het hof reeds bij zijn beoordeling heeft betrokken, hetzij zien op andere feiten die het hof, uitgaande van de juistheid daarvan, niet tot een ander oordeel zouden hebben kunnen brengen. Bij dat laatste moet betrokken worden (1) de hoge drempel die geldt voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, en (2) het feit dat in februari 2016 begonnen is met de re-integratie. Deze laatste omstandigheid brengt mee dat handelen of nalaten van Cicero Zorggroep dat daarvóór heeft plaatsgevonden, niet kan hebben geleid tot de latere ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De conclusie is dat de klachten niet kunnen slagen. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Oordeel Hoge Raad

De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 08-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1720

Zaaknummer: 18/03950

Rechters: E.J. Numann, M.V. Polak, T.H. den Tanja-van Broek, H.M. Wattendorff en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:682 BW