

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Woonbron

Ook indien Woonbron onterecht is afgegaan op het oordeel van de bedrijfsarts en het UWV en zij zich na de ziekmelding van werknemer dus onvoldoende heeft ingespannen om het arbeidsconflict op te lossen, kan Woonbron van die situatie mogelijk een verwijt, maar geen ernstig verwijt worden gemaakt.

Feiten

Werknemer is op 31 december 1997 in dienst getreden bij Woonbron. Op 13 januari 2016 geeft Woonbron een officiële waarschuwing aan werknemer omdat werknemer ongeoorloofd met verlof is gegaan. Op 5 september 2016 volgt een tweede waarschuwing omdat hij zonder dat iemand hem daar opdracht voor heeft gegeven, op eigen initiatief sleutels uit een liftschacht heeft gehaald. Op 7 september 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Woonbron heeft laten weten niet akkoord te gaan met zijn ziekmelding op basis van overspannenheid vanwege de door werknemer ontvangen brieven/gevoerde gesprekken. Na een gesprek is de ziekmelding toch geaccepteerd. Op 5 april 2018 bericht het UWV dat het van oordeel is dat de re-integratie-inspanningen van Woonbron tot nu toe voldoende zijn geweest en dat er een noodzaak bestaat om spoor 2 re-integratie door te zetten. Omdat werknemer inmiddels twee jaar arbeidsongeschikt is, wordt hij door het UWV opgeroepen voor een WIA-keuring. Op 1 oktober 2018 beslist het UWV dat er niet voldoende is gedaan aan de re-integratie van werknemer. Omdat Woonbron daarover niet tijdig is geïnformeerd wordt de loonbetalingsverplichting van Woonbron niet verlengd, maar wordt aan werknemer een WIA-uitkering toegekend. Op 27 november 2018 verleent het UWV toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Woonbron. Werknemer heeft verzocht Woonbron te veroordelen hem een billijke vergoeding te betalen van € 56.330,16, omdat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door Woonbron.

Oordeel

Werknemer stelt in de periode 2012-2016 herhaaldelijk te zijn uitgelachen, beledigd, genegeerd en onterecht beschuldigd door zowel collega's als leidinggevenden. Buiten de klacht over het moestuinincident blijkt echter niet dat werknemer melding heeft gemaakt van (ander) pestgedrag door zijn collega's of zijn leidinggevende(n). Voorts heeft Woonbron onweersproken gesteld dat zich in 2013-2014 een reorganisatie binnen Woonbron heeft voltrokken. De kantonrechter stelt voorop dat het een werkgever als Woonbron vrij staat haar

organisatie anders in te richten en functies strakker af te bakenen. Dat brengt met zich mee dat Woonbron gedurende de loop van het dienstverband aan werknemer ook andere eisen mocht stellen. Uit hetgeen partijen naar voren hebben gebracht volgt dat werknemer een andere visie had op zijn functioneren. De kantonrechter overweegt dat op basis van de in het geding gebrachte stukken niet vast te stellen is of en in hoeverre de gegeven officiële waarschuwingen terecht waren. Dat betekent evenwel niet dat die gedachte van werknemer terecht is. Woonbron heeft naar het oordeel van de kantonrechter genoegzaam toegelicht en onderbouwd dat het functioneren van werknemer op onderdelen verbetering behoefde, dat aspecten van het functioneren van werknemer niet pasten binnen de veranderende organisatie en dat daar dus terecht werkafspraken over zijn gemaakt. De eisen die aan werknemer werden gesteld en de gemaakte werkafspraken kwalificeren dan ook niet als pesterij aan de zijde van Woonbron. Het voorgaande brengt de kantonrechter tot de conclusie dat Woonbron niet ernstig kan worden verweten dat zij niet heeft opgetreden tegen jegens werknemer gericht pestgedrag op de werkvloer. Werknemer stelt voorts dat Woonbron te weinig heeft ondernomen om het arbeidsconflict op te lossen. Ook als vast komt te staan dat Woonbron, achteraf bezien, onterecht is afgegaan op het oordeel van de bedrijfsarts en het UWV en dus moet worden geoordeeld dat zij zich na de ziekmelding van werknemer onvoldoende heeft ingespannen om het arbeidsconflict op te lossen, kan Woonbron van die situatie mogelijk een verwijt, maar geen ernstig verwijt worden gemaakt. Woonbron heeft de situatie in dat geval kennelijk verkeerd ingeschat. Dat is ernstig te betreuren. De diverse deskundigen hebben in dat geval aanvankelijk een onjuiste inschatting gemaakt en Woonbron gedurende vrijwel het volledige traject van arbeidsongeschiktheid van werknemer onjuist geïnformeerd. Dat Woonbron – achteraf bezien mogelijk onterecht – afgegaan is op de adviezen van die deskundigen kan Woonbron niet ernstig worden verweten. Het voorgaande brengt de kantonrechter tot de conclusie dat Woonbron in de afgelopen jaren mogelijk fouten heeft gemaakt, maar dat die fouten onder de gegeven omstandigheden, geen ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Woonbron opleveren. Dat betekent dat geen grond bestaat voor toekenning van een billijke vergoeding. Het daarop gerichte verzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:11045

Zaaknummer: 7772152 RP VERZ 19-50305

Rechters: A. Emmens

Advocaten: A.P. van Geffen en S. Palm

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 BW