

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing verzoek werkneemster (art. 7:682 BW). Uit deskundigenoordeel UWV volgt dat re-integratie-inspanningen werkgever onvoldoende zijn geweest. Nu dit niet tot een loonsanctie heeft geleid (werkneemster was al uit dienst), levert dit geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgever op.****Feiten*

Werkneemster, thans 61 jaar oud, is op 1 augustus 2010 in dienst getreden bij Stichting Voortgezet Onderwijs Amstelveen en Scholengemeenschap Panta Rhei (hierna: Panta Rhei) als docent beeldende vorming. In 2015 is bij werkneemster de ziekte van Asperger vastgesteld. Partijen hebben naar aanleiding daarvan besloten dat werkneemster geen mentoraat meer zou geven en geen surveillance en invuluren meer zou krijgen. Op 11 april 2017 is werkneemster 'gedeeltelijk ziek' gemeld. Zij heeft een gedeelte van haar lessen niet meer gegeven. Op 25 juli 2017 heeft werkneemster de bedrijfsarts bezocht. In een verslag van het gesprek schrijft de bedrijfsarts dat werkneemster vanwege problemen met een bepaalde klas voor 10-15% arbeidsongeschikt is gemeld en dat werkneemster zich niet ziek en daarom in staat acht alle eigen taken en uren weer uit te voeren. De bedrijfsarts heeft Panta Rhei geadviseerd om werkneemster per 1 augustus 2017 weer geheel arbeidsgeschikt te achten. Op 4 september 2017, na de zomervakantie, heeft werkneemster zich volledig ziek gemeld. De verzekeringsgeneeskundige van het UWV heeft eind juli 2018 geoordeeld dat werkneemster op 1 augustus 2017 geschikt was voor haar eigen werk. In juli 2018 heeft werkneemster een tia gehad. Met ingang van 2 september 2019 ontving werkneemster een WIA-uitkering. Panta Rhei heeft met toestemming van het UWV het dienstverband opgezegd per 10 december 2019, onder betaling van de transitievergoeding. Uit de conclusie van het door Panta Rhei op 6 december 2019 aangevraagde deskundigenoordeel blijkt dat de door Panta Rhei uitgevoerde re-integratie-inspanningen door het UWV onvoldoende worden geacht. Werkneemster verzoekt primair toekenning van een billijke vergoeding en subsidiair een schadevergoeding op grond van 'slecht werkgeverschap'.

*Oordeel*

Voor toewijzing van het verzoek is in de eerste plaats noodzakelijk dat in rechte komt vast te staan dat de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Panta Rhei. Uit de naar voren gebrachte feiten en omstandigheden blijkt dat werkneemster in 2017 weliswaar problemen ondervond op haar werk, in verband waarmee Panta Rhei haar voor een klein deel van haar werktijd had

ziekgemeld, maar dat zij achteraf tot 4 september 2017 geheel arbeidsgeschikt werd geacht. Niet in geschil is dat werkneemster in deze periode problemen ondervond bij de uitvoering van (een deel van) haar taken, waarbij het met name ging om de omgang met een bepaalde klas. Panta Rhei heeft toen voorgesteld dat werkneemster ook het volgende schooljaar voor een gering deel ziek gemeld zou blijven, om haar te blijven ontlasten van een aantal taken. Achteraf is naar aanleiding van de rapportage van de bedrijfsarts en de verzekeringsgeneeskundige vastgesteld dat werkneemster in voormelde periode volledig hersteld moest worden geacht, tot zij zich per 4 september 2017 zelf volledig ziek heeft gemeld. Werkneemster wijt dit laatste aan Panta Rhei, waarbij zij met name wijst op de opstelling van Panta Rhei in een gesprek van 24 juli 2017. Klaarblijkelijk heeft werkneemster het gesprek als vervelend en belastend ervaren, maar daarmee is, gelet op de betwisting van Panta Rhei, niet aangetoond dat het gesprek is gegaan zoals door werkneemster gesteld. En zelfs als werkneemster dat wel zou kunnen aantonen, zou daarmee niet zijn bewezen dat werkneemster daardoor per 4 september 2017 volledig arbeidsongeschikt zou zijn geraakt door het opspelen van de ziekte van Graves. Geconcludeerd wordt dat op grond van het voorgaande van ernstige verwijtbaarheid als bedoeld in artikel 7:682 BW geen sprake is. Uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat de door Panta Rhei uitgevoerde re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn. Nu dit echter niet tot een aan Panta Rhei opgelegde loonsanctie heeft geleid, kan ook deze conclusie niet bijdragen tot het oordeel dat sprake is van (ernstige) verwijtbaarheid aan de kant van Panta Rhei, noch dat Panta Rhei zich zodanig als niet goed werkgever heeft gedragen dat dit tot schadeplichtigheid zou moeten leiden. Afwijzing van de verzoeken volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 26-06-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2020:3097

**Zaaknummer:** 8310588

**Rechters:** L. van Berkum

**Advocaten:** D. Simons, J.C. Kuipéri-Botter en D.P. op den Velde

**Wetsartikelen:** 7:671 BW en 7:682 BW