

## RECHTSPRAAK

***Verzoek om billijke vergoeding na twee jaar ziekte wordt afgewezen.  
Geen ernstig verwijtbaar handelen.****Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 1987 als gespecialiseerd gezinsverzorgster in dienst getreden van de (rechtsvoorganger van) Stichting Thuiszorg Rotterdam. Stichting Thuiszorg Rotterdam en Laurens zijn per 1 januari 2015 gefuseerd. Na de fusie is werkneemster herplaatst in een andere functie. Op 2 november 2018 is werkneemster uitgevallen door ziekte. Bij beslissing van het UWV van 2 november 2020 is aan werkneemster met ingang van 30 oktober 2020 een WGA-uitkering toegekend. In verband met onafgebroken arbeidsongeschiktheid heeft Laurens eind 2020 een ontslaaanvraag ingediend bij het UWV. Bij beslissing van 25 januari 2021 heeft het UWV toestemming verleend aan Laurens om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Bij brief van 27 januari 2021 heeft Laurens de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd per 1 juni 2021. Werkneemster verzoekt in deze procedure onder meer betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 134.666,25.

*Oordeel*

Werkneemster stelt dat zij na de fusie niet is geplaatst in de juiste functie, althans dat de werkzaamheden in de nieuwe functie niet overeenkwamen met haar oude werkzaamheden. Hierover is werkneemster het gesprek aangegaan, maar deze gesprekken hebben geleid tot een vertrouwensbreuk. Onderkend wordt dat werkneemster als gevolg van de fusie in een grotere en veranderende organisatie is gaan werken en dat haar functie voor haar gevoel is gewijzigd. Werkneemster heeft gedurende deze periode van verandering te kampen gehad met ingrijpende gebeurtenissen in haar privéleven. Tegelijkertijd is in 2016 een nieuwe interimmanager gestart bij Laurens. Tijdens de re-integratiegesprekken met deze manager is aandacht besteed aan de noodzaak van samenwerking. Dat laatste is volgens de manager ook van belang geweest omdat de functie van zorgverkoper een functie is op een hoog niveau, zodat Laurens genoodzaakt is geweest om taken tijdelijk bij anderen onder te brengen, waarna werkneemster kon gaan re-integreren. Dat Laurens de re-integratie op deze wijze heeft aangepakt, wordt gelet op de aard van de functie en de medische problematiek met beperkingen destijds bij werkneemster, niet onbegrijpelijk geacht. Uiteindelijk heeft Laurens gesprekken met werkneemster gevoerd over haar functioneren en houding op het werk, waarbij haar de keuze is gegeven voor een vaststellingsovereenkomst of om een verbetertraject in te gaan. Het voorstel van een vertrekregeling is werkneemster misschien rauw op haar dak gevallen, maar is onder de gegeven omstandigheden, met ontevredenheid over en weer en gespannen verhoudingen, niet ongebruikelijk. Omdat werkneemster niet

wilde vertrekken, heeft Laurens toch ingezet op een verbetertraject, waarbij van werkneemster verwacht werd dat zij zelf een verbeterplan zou opstellen. Dat laatste heeft zij geweigerd. Uiteindelijk is aan werkneemster meegedeeld dat de betaling van haar loon zou worden opgeschort in verband met ongeoorloofde afwezigheid. Voor zover werkneemster heeft bedoeld te stellen dat dit verwijtbaar is geweest, wordt overwogen dat onvoldoende grond wordt gezien voor dat oordeel. In de tussentijd heeft werkneemster de bedrijfsarts bezocht, die hierover een terugkoppeling heeft gegeven aan Laurens. In deze terugkoppeling is gesteld dat werkneemster kon re-integreren, ware het niet dat de klachten hun oorzaak vonden in een arbeidsconflict. Vanaf begin januari 2018 is werkneemster haar werkzaamheden weer volledig gaan verrichten en zijn partijen uitvoering gaan geven aan het verbetertraject. Het traject verliep niet soepel, waardoor de arbeidsverhouding verder onder druk is komen te staan en ook het functioneren is niet verbeterd. Uiteindelijk heeft Laurens in augustus 2018 opnieuw de keuze voorgelegd aan werkneemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen of het verbetertraject met zes maanden te verlengen. Uiteindelijk is gekozen voor optie twee en is werkneemster op 2 november opnieuw ziek uitgevallen wegens een arbeidsconflict. Hierna is ingezet op mediation, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Op 26 november 2018 heeft werkneemster een second opinion gevraagd, waaruit volgt dat werkneemster niet kon worden ingezet in haar eigen functie. Een dergelijke wending rechtvaardigt niet de conclusie dat sprake is geweest van inconsequente adviezen, dat de bedrijfsarts verwijtbaar heeft gehandeld en dat dit aan Laurens kan worden toegerekend. Vanaf 2 november 2018 is werkneemster twee jaar arbeidsongeschikt. Gedurende de periode heeft Laurens arbeidsdeskundige adviezen ingewonnen bij de bedrijfsarts, een re-integratiebureau ingezet en heeft een nieuw mediationtraject plaatsgevonden. Het UWV heeft in twee afzonderlijke deskundigenberichten geoordeeld dat Laurens voldoende heeft gedaan om werkneemster weer aan het werk te krijgen. De kantonrechter ziet geen grond om hierover anders te denken. Onvoldoende grond wordt aanwezig geacht voor het oordeel dat causaal verband bestaat tussen werkneemsters arbeidsongeschiktheid, uiteindelijk resulterend in de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst, en de handelwijze van Laurens. De vorderingen dienen om die reden te worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 23-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:13675

**Zaaknummer:** 9372349 VZ VERZ 21-13445

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** N.A. Hertogh en S.I. Witkamp

**Wetsartikelen:** 7:682 lid 1 sub c BW, 7:671a BW en 7:669 lid 3 sub b BW