

## RECHTSPRAAK

***De aanpak van werkgeefster, waarbij zij haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. De gedragingen kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen.****Feiten*

Werkneemster was sinds 1 april 2000 in dienst van Chipsoft. Bij haar werkzaamheden rapporteerde werkneemster aan X. In juli 2021 had werkneemster vakantie. Op de vraag van X hoe haar vakantie was verlopen, schreef werkneemster op 2 augustus 2021 in een e-mail dat het niet goed met haar ging en dat zij last had van onder meer druk op de borst, hoofdpijn en duizelingen, volgens haar vanwege de hoge werkdruk. Vanaf 3 augustus 2021 werkte werkneemster in overleg met X niet. Op 23 augustus 2021 ging zij weer aan het werk. Op 30 augustus 2021 meldde werkneemster zich ziek. Met ingang van 13 september 2021 heeft Chipsoft werkneemster ziekgemeld bij de bedrijfsarts. Blijkens het plan van aanpak was de intentie van partijen terugkeer naar eigen werk. Tussen partijen is vervolgens meerdere keren gesproken over (de wijze van) re-integreren en de daarbij behorende taken en het einddoel. Werkneemster heeft zich met ingang van 24 januari 2022 opnieuw volledig ziekgemeld. Bij e-mail van die dag heeft zij aan X geschreven dat hij het gesprek over haar toekomst binnen het bedrijf afhoudt en dat de situatie haar een gevoel van onveiligheid, spanning en onrust heeft gegeven. Op 25 januari 2022 heeft Chipsoft werkneemster een officiële waarschuwing gegeven omdat zij niet op het werk was verschenen. Chipsoft heeft werkneemster verzocht naar kantoor te komen, bij gebreke waarvan een loonstop zou worden opgelegd. De gemachtigde van werkneemster heeft contact opgenomen met Chipsoft inzake de loonstop en overige gang van zaken rondom de re-integratie. Tussen de gemachtigde en Chipsoft heeft vanaf eind januari 2022 een e-mailwisseling plaatsgevonden. Daarin heeft Chipsoft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster eerst duidelijk moet maken over welke punten zij met een mediator in gesprek wil gaan. Chipsoft heeft aan de gemachtigde geschreven dat zij zonder onderbouwing geen aanleiding ziet voor mediation en dat werkneemster zelf haar re-integratie belemmert door een negatieve en onhebbelijke houding. Op 31 januari 2022 heeft werkneemster alsnog haar loon over de maand januari 2022 ontvangen. Op 1 maart 2022 heeft werkneemster een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Chipsoft heeft niet ingestemd met dit voorstel. Op diezelfde dag heeft werkneemster Chipsoft een kortgedingdagvaarding doen toekomen in verband met de aangekondigde loonstop. Werkneemster heeft tevens een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Eind maart 2022 heeft alsnog mediation tussen partijen plaatsgevonden. Partijen zijn daarin niet nader tot elkaar gekomen. In het rapport van 28 april 2022 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV

geschreven dat de re-integratie-inspanningen van Chipsoft over de periode van 13 september 2021 tot 1 maart 2022 onvoldoende zijn geweest. Werkneemster heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de vorderingen (gedeeltelijk) toegewezen. Chipsoft komt tegen de beslissingen op.

### *Oordeel*

De eerste vraag is of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Chipsoft. Het hof stelt voorop dat Chipsoft als werkgever verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van haar zieke werknemers. Door de gang van zaken waarin X, namens Chipsoft, de adviezen van de bedrijfsarts om met elkaar in gesprek te gaan over het einddoel van de re-integratie en zo nodig professioneel casemanagement in te schakelen, stelselmatig in de wind heeft geslagen en zijn eigen plan is blijven trekken welke was gericht op werkhervatting zoals hij zich dat voorstelde, heeft Chipsoft de verhouding tussen partijen (nog meer) op scherp gezet. Hoewel in die fase mediation op zijn plaats was geweest heeft Chipsoft geweigerd dit in te zetten en in plaats daarvan van werkneemster geëist dat zij haar werk zou hervatten. Met haar reactie per e-mail van 23 februari 2002 heeft Chipsoft - tegen het advies van de bedrijfsarts in - de druk bij werkneemster verder opgevoerd waardoor de verhouding tussen partijen die na de derde week van januari 2022 al behoorlijk was verslechterd, nog verder verstoord is geraakt zodanig dat een mediation - die ongeveer zes weken later volgde - ook geen soelaas meer kon bieden. Het is de aanpak van Chipsoft, waarin zij haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, die heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. De gedragingen van X kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding en billijke vergoeding toegekend.

### *Overige vorderingen*

Ten aanzien van de loonvordering oordeelt het hof verder dat werkneemster aanspraak kan maken op de jaarlijkse loonsverhoging. Vast staat dat werkneemster in de jaren voorafgaande aan 2022 telkens de jaarlijkse loonsverhoging heeft gekregen. Chipsoft heeft geen feiten en omstandigheden gesteld op grond waarvan deze verwachting niet gerechtvaardigd zou zijn. Uit de feiten en hetgeen partijen over en weer hebben verklaard, leidt het hof af dat het bij Chipsoft over het algemeen gebruikelijk is dat zieke medewerkers gedurende het eerste ziektejaar 100% worden doorbetaald. Chipsoft heeft onvoldoende toegelicht waarom werkneemster de eerste vijf maanden wel, maar na die vijf maanden niet op 100% doorbetaling mocht rekenen. Ook maakt werkneemster aanspraak op de bonus die zij al vanaf 2014 ontving. Mede gelet op de positie van werkneemster binnen Chipsoft en haar vlekkeloze functioneren, mocht werkneemster verwachten dat zij ook over 2022 de bonus toegekend zou krijgen. Werkneemster krijgt niet de volledige proceskosten vergoed. Dat Chipsoft ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werkneemster is in de gegeven omstandigheden onvoldoende aanleiding voor een volledige proceskostenveroordeling. Het verzoek tot geldelijke compensatie voor het gemis van de bedrijfsauto wordt afgewezen. Weliswaar was

het werknemster toegestaan de auto ook privé te gebruiken, maar uitgangspunt is dat de auto aan haar ter beschikking is gesteld voor woon-werkverkeer. Vast staat dat op het moment dat de auto werd ingenomen werknemster langer dan drie maanden geen zakelijke kilometers had gereden, zodat zij vanaf dat moment op grond van de geldende regeling geen aanspraak meer had op het gebruik van de auto. Het verzoek tot schadevergoeding ex artikel 7:658 BW wordt eveneens afgewezen. Werknemster heeft niet gesteld, althans onvoldoende onderbouwd, dat zij door de werkomstandigheden ziek is geworden en dat Chipsoft waarschuwingen in dit kader heeft genegeerd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 05-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:2133

**Zaaknummer:** 200.317.464/01

**Rechters:** G.C. Boot, R.J.M. Smit en M.L.D. Akkaya

**Advocaten:** M.E.J. van Gelderen en C.I.M. Molenaar

**Wetsartikelen:** 7:658 BW, 7:671c BW en 7:629 BW