

## RECHTSPRAAK

***Door arbeidsongeschiktheid en motieven van werkneemster in twijfel te trekken, beschuldigingen te uiten van intimidatie, arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen zonder deugdelijke onderbouwing en daarbij werkneemster voor de voeten te werpen dat zij het arbeidsconflict veroorzaakt, handelt werkgeefster ernstig verwijtbaar.***

*Feiten*

In 2018 is werkneemster bij Stichting Kinderopvang KiWi in dienst getreden als pedagogisch coach & beleidsmedewerker en later als leidinggevende. Op 1 juli 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld met overspannenheidsklachten. In dat kader is de bedrijfsarts ingeschakeld, die oordeelde dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt was. In januari 2023 is een nieuwe directrice aangesteld. Op 20 januari 2023 heeft deze directrice werkneemster een voorstel gedaan om haar dienstverband per 1 maart 2023 te beëindigen. Daarna heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat sprake is van een arbeidsconflict en dat de klachten van werkneemster, die samenhangen met de werksituatie, berusten op ziekte. De directrice meende echter dat de klachten van werkneemster niet zijn aan te merken als een medische beperking. Omdat de directrice tevens meende dat werkneemster door het mislukken van één mediationpoging niet meewerkte aan het oplossen van het arbeidsconflict, heeft zij bij brief van 27 februari 2023 per direct de loonbetaling aan werkneemster stopgezet. De bedrijfsarts heeft daarna nogmaals geoordeeld dat werkneemster geen werkmogelijkheden heeft vanwege haar medische situatie en dat re-integratie in het tweede spoor wordt geadviseerd. Wederom liet de directrice aan werkneemster weten dat zij voor een re-integratie in het tweede spoor geen medische reden ziet. Op 13 april 2023 heeft het UWV in een deskundigenbericht geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van KiWi onvoldoende zijn. Daarna heeft nogmaals mediation plaatsgevonden, wat opnieuw niet tot een oplossing heeft geleid. Wederom oordeelde het UWV in een deskundigenbericht van 30 oktober 2023 dat de re-integratie-inspanningen van KiWi onvoldoende zijn. Hierna hebben KiWi en de gemachtigde van werkneemster nog uitvoerig gecorrespondeerd over allerlei zaken, onder andere over of werkneemster 'rottigheid' over de directrice naar andere collega's heeft geappt en of zij hiermee KiWi schade heeft toegebracht. Op 24 januari 2024 heeft de directrice werkneemster telefonisch op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief blijkt kort samengevat dat de reden voor dit ontslag is gelegen in het gegeven dat werkneemster niet mee zou werken aan re-integratie, zij intimiderende berichten zou uiten naar KiWi en medewerkers van KiWi zou opzetten tegen het bedrijf. Op 22 april 2024 heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van

werkneemster voldoende zijn geweest. Werkneemster heeft berust in het ontslag en verzoekt in onderhavige procedure de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en KiWi te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en achterstallig loon.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het op 24 januari 2024 gegeven ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, omdat een onderbouwde dringende reden ontbreekt en het ontslag niet onverwijld is gegeven. Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, is tevens sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van KiWi en maakt werkneemster aanspraak op een billijke vergoeding. Bij het toekennen van een billijke vergoeding kunnen daarnaast andere omstandigheden die kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen worden betrokken, voor zover dit verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter constateert dat KiWi door de arbeidsongeschiktheid en motieven van werkneemster in twijfel te trekken, beschuldigingen te uiten van intimidatie waarvoor geen afdoende onderbouwing is, arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen zonder deugdelijke onderbouwing en daarbij werkneemster voor de voeten te werpen dat zij het arbeidsconflict veroorzaakt, terwijl juist KiWi met haar opstelling bijdraagt aan de verstoring, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook heeft KiWi volgens de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld door niet te voldoen aan de re-integratieverplichtingen. KiWi heeft namelijk telkens de conclusies en adviezen van de bedrijfsarts niet opgevolgd en zij bleef werkneemster verwijten dat zij niet voldoende meewerkte, terwijl het UWV tot tweemaal toe heeft geoordeeld dat juist KiWi onvoldoende aan haar re-integratie-inspanningen heeft voldaan. Daarnaast zijn er sancties aan werkneemster opgelegd, die niet hard konden worden gemaakt. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op € 60.000 bruto. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval nog tot 1 september 2024 zou hebben geduurd en waarschijnlijk is dat UWV een loonsanctie had opgelegd. Ook houdt de kantonrechter rekening met de hierboven genoemde overige verwijten, het feit dat de re-integratie in het eerste spoor is beëindigd vanwege het arbeidsconflict, dat – wanneer re-integratie in het eerste spoor wel was gelukt – waarschijnlijk is dat werkneemster nog voor een jaar in dienst zou zijn geweest en dat de kansen voor werkneemster op de arbeidsmarkt goed zijn. Voorts wordt in de hoogte van de billijke vergoeding de schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn betrokken. Tot slot maakt werkneemster aanspraak op een vergoeding voor pensioenschade, de transitievergoeding, wettelijke rente en achterstallig loon.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 20-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2024:2345

**Zaaknummer:** 11007075 AR VERZ 24-14

**Rechters:** I.F. Clement

**Advocaten:** mr. B.J.M. Pelzer en M. Walvius

**Wetsartikelen:** 7:625 BW, 7:681 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:686a BW