

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft zich niet gedragen als goed werkgever, door werknemer ten onrechte te betichten van disfunctioneren op grond van een niet-bestaande klacht en zijn re-integratieverplichtingen niet naar behoren na te komen. Dat werknemer daardoor arbeidsongeschikt is geworden, kan niet worden vastgesteld.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2007 in dienst getreden bij het Leger des Heils. In de periode van 2010 tot 2011 hebben er meerdere incidenten plaatsgevonden waarbij werknemer (indirect) is bedreigd door cliënten van het Leger des Heils. Werknemer heeft tijdelijk op een andere locatie gewerkt en is tijdelijk ook gestopt met werken. In 2014 en 2015 hebben er wederom twee incidenten plaatsgevonden, waarbij werknemer (indirect) door cliënten is bedreigd. Op 2 juli 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarin is aangegeven dat er signalen, waaronder een klacht, is binnengekomen over zijn stijl van leidinggeven. Op 4 juli 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Aan werknemer is medegedeeld dat er een formeel onderzoek naar de klacht wordt ingesteld. Op 12 juli 2018 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer tijdelijk ongeschikt is voor het verrichten van zijn eigen werk wegens functionele beperkingen ten aanzien van concentratie en aandacht verdelen alsmede vanwege een energetische beperking. Op 8 oktober 2018 heeft de bedrijfsarts het advies van 12 juli 2018 min of meer herhaald. In november 2018, althans in januari/februari 2019, is mediation gestart. Op 22 februari 2019 heeft werknemer twee klachten ingediend. Eén klacht ziet op het verwijt van werknemer dat het gesprek van 3 juli 2018 met de hem toen gegeven keuze en het aangekondigde formeel onderzoek zijn gebaseerd op een niet-bestaande klacht. De klachtencommissie heeft die klacht op 18 juli 2019 gegrond verklaard. De klachtencommissie heeft daarbij geoordeeld dat er sprake is geweest van bedreigend/intimiderend gedrag aan de zijde van het Leger des Heils. Werknemer is in de periode na 8 juli 2019 zijn werk gedeeltelijk gaan hervatten. Op 20 augustus 2019 heeft er wederom een incident plaatsgevonden. Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden. Werknemer heeft zich op 23 september 2019 volledig ziek gemeld. Vervolgens is een tweede mediationtraject gestart, op 17 oktober 2019. Dit traject is (zonder succes) geëindigd in december 2019. De WIA-uitkering van werknemer is geweigerd, omdat het Leger des Heils niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Bij e-mail van 10 juni 2021 heeft werknemer medegedeeld dat hij het Leger des Heils op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk acht voor zijn arbeidsongeschiktheid en de daaruit voortvloeiende schade. Met ingang van 30 juni 2021 ontvangt werknemer een WIA-uitkering. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat het Leger des Heils aansprakelijk is.

Oordeel

Werknemer grondt zijn vordering op vijf incidenten die zich met cliënten van het Leger des Heils hebben voorgedaan. Vier van de vijf incidenten vallen naar het oordeel van de kantonrechter niet onder het bereik van artikel 7:658 BW. Het gaat telkens om de situatie dat werknemer een cliënt van het Leger des Heils de toegang tot de locatie van het Leger des Heils ontzegd heeft, waarna de betreffende cliënt op een later tijdstip aan een collega van werknemer bedreigingen heeft geuit jegens werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat niet valt in te zien welke maatregelen van het Leger des Heils verlangd kunnen worden ter voorkoming van deze incidenten. Het Leger des Heils kan nu eenmaal niet voorkomen dat een cliënt naderhand, na een slechtnieuwsgesprek, (indirect) bedreigingen uit tegen zijn werknemers. Het incident van 19 juli 2011 is wezenlijk anders dan de vier hiervoor besproken incidenten. Werknemer is tijdens dit incident namelijk in een rechtstreeks contact met een cliënt door deze bedreigd en mishandeld. Dit incident valt wel degelijk binnen het bereik van artikel 7:658 BW aangezien het de taak van een werkgever is om ervoor te zorgen dat een werknemer zijn werk op een veilige manier kan verrichten. Het geschilpunt of het Leger des Heils voldoende maatregelen heeft genomen zal de kantonrechter echter niet inhoudelijk beoordelen omdat het Leger des Heils terecht een beroep doet op verjaring ex artikel 3:310 BW. Partijen twisten verder over de vraag of het Leger des Heils voldoende nazorg en begeleiding aan werknemer heeft geboden na de bewuste incidenten. Dit onderdeel van het geding gaat naar het oordeel van de kantonrechter over de vraag of het Leger des Heils zich als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW gedragen heeft. Van het Leger des Heils mag worden verwacht dat het maatregelen neemt tegen de cliënten die werknemer bedreigd hebben om zodoende in ieder geval ervoor te zorgen dat werknemer niet met deze cliënten in contact kon komen na die incidenten. Dat het Leger des Heils op deze onderdelen is tekortgeschoten, is niet gebleken. Wel staat vast dat het Leger des Heils op twee andere onderdelen jegens werknemer zich niet als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW heeft gedragen. Het gesprek van 3 juli 2018 getuigt niet van goed werkgeverschap aangezien werknemer toen ten onrechte is beticht van disfunctioneren op grond van een niet-bestaande klacht. Ook staat vast dat het Leger des Heils zijn re-integratieverplichtingen jegens werknemer niet naar behoren is nagekomen. Dat werknemer als gevolg van deze handelwijze arbeidsongeschikt is geworden, kan de kantonrechter echter niet vaststellen. De verklaring voor recht wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1093

Zaaknummer: 10247977 \ CV EXPL 22-5412

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: R.M.J. Schoonbrood en M.M.R. Nelissen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 BW