

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster geen recht heeft op een billijke vergoeding of schadevergoeding, aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever en er geen causaal verband bestaat tussen het handelen van werkgever en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werkneemster, geboren in 1961, is sinds 1998 werkzaam bij Fontys als projectleider binnen de Dienst IT. In 2016 viel ze uit door stressklachten veroorzaakt door pestgedrag en grensoverschrijdend gedrag van een collega. Na een eerdere ziekmelding keerde ze terug, maar in november 2017 viel ze opnieuw uit met vergelijkbare klachten. Werkneemster voelde zich onveilig op de werkplek en gaf aan onvoldoende steun van haar leidinggevende te ervaren. Er werd afgesproken dat ze zou zoeken naar een andere werkplek, met begeleiding van Ascender. In 2018 startte haar re-integratie in een ander team, maar haar klachten bleven. Eind 2019 viel ze opnieuw uit, en de bedrijfsarts bevestigde dat de werkomstandigheden haar klachten verergerden. In 2020 werd een tweesporenbeleid gestart: re-integratie zowel binnen als buiten Fontys. Uit arbeidsdeskundig onderzoek bleek haar functie niet meer passend, maar er waren interne functies beschikbaar. In 2021 werden mediationgesprekken gevoerd en begon ze met lichte re-integratiewerkzaamheden. Een hernieuwd arbeidsdeskundig onderzoek wees de rol van scrummaster aan als passend voor haar, maar deze functie werd haar niet toegekend. In plaats daarvan kreeg ze de functie van servicesupportmedewerkster, drie schalen lager dan haar oorspronkelijke functie. Dit leidde tot bezwaar, waarop de FIVA Bezwarencommissie oordeelde dat de matching niet correct was verlopen. In november en december 2021 werd haar re-integratie tijdelijk stopgezet door toegenomen medische klachten, en het UWV keurde haar arbeidsongeschiktheid goed op 62,25%. Het UWV oordeelde dat de re-integratie-inspanningen van Fontys voldoende waren, maar dat er geen herplaatsingsmogelijkheden waren. In 2023 werd het UWV-oordeel herzien: de re-integratie-inspanningen van Fontys werden als onvoldoende beoordeeld, met name omdat werkneemster niet in de scrummasterfunctie werd geplaatst. Het UWV verhoogde haar arbeidsongeschiktheidspercentage naar 80-100%. Uiteindelijk vroeg Fontys op 14 maart 2024 toestemming aan het UWV om de arbeidsovereenkomst te beëindigen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, wat op 5 juni 2024 werd goedgekeurd. De arbeidsovereenkomst werd per 1 november 2024 beëindigd met een transitievergoeding van € 62.048,69 bruto. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding van € 253.544 bruto, omdat zij meent dat haar arbeidsongeschiktheid en opzegging het gevolg zijn van ernstig

verwijtbaar handelen door Fontys. In het alternatieve geval vraagt zij om een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW. Fontys heeft gemotiveerd verweer gevoerd tegen dit verzoek.

Oordeel

In deze zaak wordt de vraag behandeld of werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen door Fontys, zoals bedoeld in artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW, vanwege de opzegging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid. Voor de toekenning van een billijke vergoeding is ernstige verwijtbaarheid van de werkgever vereist. Werkneemster stelt dat Fontys ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, onder andere doordat werkgever geen actie heeft ondernomen bij een verstoorde samenwerkingsrelatie met een collega. Dit zou hebben geleid tot een onveilige werksituatie en uiteindelijk tot haar arbeidsongeschiktheid. Bovendien voert werkneemster aan dat Fontys haar re-integratieverplichtingen niet heeft nageleefd, wat haar terugkeer naar het werk zou hebben belemmerd. Werkneemster betoogt dat werkgever haar in een onwerkbaar situatie heeft geplaatst, mede door de manier waarop de communicatie en het beleid met betrekking tot haar werkplek en re-integratie zijn verlopen. Fontys betwist de stellingen van werkneemster en ontkent dat er sprake was van pestgedrag of intimidatie. Volgens Fontys zijn er adequate maatregelen getroffen, zoals gesprekken over werkafspraken en het aanbieden van alternatieve werkplekken. Verder stelt Fontys dat werkneemster zelf het idee voor een andere werkplek heeft aangedragen en dat het re-integratieproces uiteindelijk goed werd opgepakt. Werkneemster heeft de werkrelatie als onveilig ervaren, maar heeft onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd om het gestelde pestgedrag te onderbouwen. De kantonrechter oordeelt dat, hoewel werkneemster de werksituatie als onveilig heeft ervaren, niet is gebleken dat er sprake was van ernstig verwijtbaar gedrag van Fontys. Werkgever heeft voldoende inspanningen geleverd om de situatie te verbeteren, waaronder gesprekken over een andere werkplek en het aanbieden van loopbaanbegeleiding. De kantonrechter concludeert dat het niet werkgever was die werkneemster onder druk zette om het dienstverband te beëindigen, en dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid niet direct aan ernstig verwijtbaar handelen van Fontys kan worden gekoppeld. Daarom wordt werkneemster geen billijke vergoeding toegekend. Vervolgens wordt ingegaan op de re-integratieverplichtingen van Fontys, waarbij werkneemster stelt dat deze verplichtingen ernstig veronachtzaamd zijn. Volgens haar had Fontys uiterlijk in de achtste week na haar ziekmelding een plan van aanpak moeten opstellen, maar dit zou zijn geweigerd door de betrokken medewerker [D]. De kantonrechter stelt echter dat de stelling van werkneemster te kort door de bocht is. De transcripties van gesprekken laten zien dat [D] wel degelijk een afspraak wilde maken met de directeur en dat verschillende opties voor re-integratie zijn besproken, wat de werkwijze van Fontys ondersteunt. Hoewel de bedrijfsarts adviseerde om een tweesporenbeleid te volgen en een arbeidsdeskundig onderzoek te starten, werd de re-integratie niet zonder problemen doorgevoerd. Er ontstond een discussie over de functie van scrummaster, die volgens werkneemster passend was, maar door Fontys niet werd aangeboden. De arbeidsdeskundige concludeerde uiteindelijk dat de re-integratie-

inspanningen in spoor 1 onvoldoende waren, hoewel Fontys uitlegde dat de scrummasterfunctie op dat moment niet passend was vanwege de beperkingen van werkneemster. Verder werd vastgesteld dat werkneemster beperkingen vertoonde in zowel persoonlijk als sociaal functioneren, wat volgens Fontys een belemmering was voor de re-integratie in de scrummasterfunctie. In plaats daarvan werd zij tijdelijk geplaatst bij de servicedesk om haar uren op te bouwen en haar re-integratie voort te zetten. De kantonrechter oordeelt dat hoewel de re-integratie-inspanningen van Fontys niet zonder kritiek zijn, er onvoldoende bewijs is dat Fontys ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De communicatie over de keuzes van Fontys was mogelijk niet ideaal, maar het handelen van werkgever wordt niet als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd. Daarom wordt het verzoek van werkneemster om een billijke vergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 28-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:2519

Zaaknummer: 11463077

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: S.P. van der Beek-Verdoorn en W. ter Horst-van Delden

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW