

# **Billijke vergoeding vanwege inzet recherchebureau zonder serieuze verdenkingen**

De werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door prematuur een recherchebureau in te schakelen en de werknemer te laten observeren. De werknemer heeft recht op een billijke vergoeding.

21 november 2024

De werknemer is bij de werkgever in dienst geweest. De werknemer is arbeidsongeschikt geworden en de werkgever heeft na twee jaar arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst met hem opgezegd. De werknemer vindt dat de werkgever ernstig verwijtbaar dan wel onrechtmatig ten opzichte van hem heeft gehandeld en/of niet heeft gehandeld als goed werkgever op grond waarvan de werkgever een billijke vergoeding/ schadevergoeding aan hem verschuldigd is.

De werknemer meent ook dat de werkgever de door hem gemaakte advocaatkosten moet betalen. De werkgever heeft deze stellingen weersproken en zich tegen de toekenning van een vergoeding en kostenveroordeling verweerd.

## **Beslissing kantonrechter**

De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking de verzoeken van de werknemer afgewezen en geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dan wel dat zij onrechtmatig of in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld.

De verzochte billijke vergoeding/schadevergoeding is om die reden niet toegewezen. Ook het verzoek tot veroordeling van de werkgever tot betaling van de advocaatkosten heeft de kantonrechter afgewezen. Geoordeeld is tot slot dat partijen hun eigen proceskosten moeten dragen.

De werknemer is het met die beslissing niet eens en heeft hoger beroep ingesteld waardoor de geschilpunten nu ter beoordeling aan het hof voorliggen.

## **Beslissing hof**

Het hof oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en kent aan de werknemer een billijke vergoeding toe van € 17.000 bruto. Het hof zal de werkgever ook veroordelen tot betaling van een vergoeding van kosten voor rechtsbijstand van € 5.000 aan de werknemer. De werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten van de procedure bij de kantonrechter en die in hoger beroep.

## **Recherchebureau opdracht geven werknemer te observeren**

Het hof is op grond van het voorgaande, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat de werkgever wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door op basis van enkele geruchten en een telefonische melding, ervan uitgaande dat deze kloppen, een recherchebureau opdracht te geven de werknemer te observeren en dan ook nog zonder zich van de aanpak en werkwijze van het recherchebureau te vergewissen.

Het hof maakt de werkgever daarnaast ook het verwijt dat de werkgever bij toezending van het rapport aan (de advocaat van) de werknemer niet kenbaar maakte dat zij zich bewust was van voorgaande tekortkomingen.

Bovendien lijkt de werkgever er tijdens de mondelinge behandeling bij het hof nog steeds vanuit te gaan dat uit het rapport wel degelijk blijkt dat de werknemer dingen heeft gedaan die niet waren toegestaan, terwijl dit daaruit gelet op wat hiervoor is overwogen geenszins volgt.

## **Ernstig verwijtbaar handelen**

Het oordeel dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, leidt, niet automatisch tot de conclusie dat de werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Hiervoor is meer nodig, namelijk dat de werknemer door dit handelen langdurig ziek is geworden waardoor de opzegging van de arbeidsovereenkomst in beeld kwam. Het hof is van oordeel dat daarvan sprake is.

## **Arbeidsongeschied**

Vast staat dat de werknemer arbeidsongeschied was op het moment dat de werkgever opdracht gaf aan het recherchebureau om een observatieonderzoek te doen. Enkele maanden daarvoor was hij gestart met re-integreren en de vooruitzichten op een volledige terugkeer waren positief. Dan volgt een incident op de werkvloer begin maart 2022 waarna de werknemer zich weer geheel ziek meldt. Op 7 april 2022 krijgt hij de schriftelijke uitnodiging voor een gesprek op 14 april 2022 waarin staat dat de werkgever zich het recht voorbehoudt om tot ontslag op staande voet over te gaan.

## **Werkgerelateerde problematiek**

Op 13 april 2022 vindt telefonisch overleg plaats, waarbij gevraagd wordt om het advies van de bedrijfsarts af te wachten, en stelt de (opnieuw ingeschakelde) bedrijfsarts, op basis van zijn onderzoek op 15 april 2022, op 19 april 2022 vast dat sprake is van werkgerelateerde problematiek en adviseert hij een onafhankelijke bemiddelaar in te zetten. Op die dag ontvangt (de advocaat van) de werknemer op haar verzoek van 13 april 2022 het onderzoeksrapport.

### **‘Zeer opmerkelijk gedragen voor iemand die ziek is’**

Op 17 mei 2022 schrijft de (vorige) advocaat van de werkgever aan de advocaat van de werknemer: *“Telefonisch heeft u bij dat onderzoek (het onderzoeksverslag, toevoeging hof) enkele vraagtekens gezet, maar feit blijft dat de heer [de werknemer] zich zeer opmerkelijk heeft gedragen voor iemand die ziek heeft gemeld, zonder toestemming van de bedrijfsarts niet mag werken en gehouden is om de belangen van zijn werkgever niet te schaden. Zoals*

*aangegeven, is het vertrouwen van cliënte zodanig ernstig geschaad dat zijn thans streeft naar de beëindiging van het dienstverband”.*

## **Marginaal belastbaar**

In de brief wordt ook een beëindigingsvoorstel gedaan, waarop de werknemer niet in gaat. In de zomer van 2022 vindt mediation plaats en daarna constateert de bedrijfsarts steeds opnieuw dat de werknemer niet dan wel marginaal belastbaar is.

## **Verstoorde verhoudingen**

Uit de rapportage van de arbeidsdeskundige van december 2022 blijkt dat zowel de werkgever als de werknemer een vervolg van het dienstverband niet kansrijk achten gelet op de verstoorde verhoudingen. Het hof onderschrijft dat; als de werkgever de werknemer een maand lang intensief in het geheim laat observeren zal het zo goed als onmogelijk zijn om weer een vertrouwensbasis te scheppen; de grove inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer staat daar natuurlijk aan in de weg. Daarom was voor de werkgever duidelijk – althans had duidelijk moeten zijn – dat de verstoring met name was veroorzaakt door het rechercheonderzoek.

## **Ernstige mentale klachten door onderzoek recherche**

Daar komt bij dat in het overgelegde behandelplannen van 18 augustus 2023 en 30 juli 2024 van een door de werknemer ingeschakelde psycholoog is te lezen dat hij door het rechercheonderzoek ernstige mentale klachten heeft ontwikkeld. De werknemer heeft dit ter gelegenheid van de mondelinge behandeling bij het hof overtuigend nader toegelicht.

## **Arbeidsongeschiktheid verergerd door toedoen werkgever**

Het hof is van oordeel dat al het voorgaande samengenomen voldoende onderbouwing is voor het standpunt van de werknemer dat het hiervoor geduide ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft gehad.

Door toedoen van de werkgever is de vertrouwensbasis komen te ontvallen en door zijn handelen is de arbeidsongeschiktheid verergerd en heeft de ziekteperiode langer geduurd. Daarmee is voldaan aan de in [artikel 7:682 lid 1 onder c BW](#) gestelde eisen. Dit maakt dat aan de werknemer een billijke vergoeding toekomt.

## **Inkomensschade**

Het hof maakt uit de stellingen van partijen op dat de werknemer door de opzegging en het einde van het dienstverband per 1 december 2023 in elk geval een inkomensschade heeft geleden van € 5.853,59 bruto. De werknemer heeft de juistheid van de door de werkgever overgelegde berekening van de inkomensschade niet betwist en de berekening van het verschil tussen het loon en ziekgeld komt het hof ook als juist voor en daarom wordt uitgegaan van het door de werkgever genoemde bedrag.

Nu geen aanknopingspunten zijn gegeven voor het bepalen van de waarde van de arbeidsovereenkomst kan het hof die waarde niet bepalen.

## **Ernstige inbreuk op persoonlijke levenssfeer**

Niet in geschil is dat de inzet van een recherchebureau een ernstige inbreuk oplevert op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken werknemer. Hiervoor is overwogen dat het in het geheim observeren van een werknemer door een recherchebureau slechts aanvaardbaar is onder bijzondere omstandigheden.

## **Onvoldoende serieuze verdenkingen**

Er moet in elk geval sprake zijn van een situatie waarin tegen de werknemer concrete serieuze verdenkingen zijn gerezen van ernstige overtredingen en hiervoor is uitgelegd dat er geen of althans onvoldoende serieuze verdenkingen waren en dat de arbeidsongeschiktheid door de inzet van het recherchebureau is verergerd waardoor de arbeidsovereenkomst uiteindelijk is opgezegd. Dit ernstig verwijtbare handelen van de werkgever moet worden verdisconteerd in de hoogte van de billijke vergoeding.

## **Billijke vergoeding**

Alle omstandigheden in aanmerking nemende doet een billijke vergoeding van € 17.000 bruto naar het oordeel van het hof recht aan de omstandigheden van het geval. Het hof ziet geen aanleiding bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening te houden met de betaalde transitievergoeding van € 6.841 bruto en wijst de gevorderde rente over de billijke vergoeding toe vanaf 14 dagen na de datum van deze beschikking.

## **Schending goed werkgeverschap**

Het hof heeft hiervoor geoordeeld dat het in het geheim observeren van de werknemer door een recherchebureau zonder het bestaan van concrete serieuze verdenkingen van ernstige overtredingen de werkgever kan worden verweten, nu door de inzet van het recherchebureau de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is verergerd en het vertrouwen tussen partijen onherstelbaar is geschaad waardoor de arbeidsovereenkomst uiteindelijk is opgezegd.

Dit handelen is een schending van goed werkgeverschap die de toekenning van een vergoeding van kosten voor rechtsbijstand rechtvaardigt. Vast staat immers dat de werknemer is geconfronteerd met een grove schending van de persoonlijke levenssfeer en dat hij niet geacht kon worden zelf zijn belangen te behartigen in de buitengerechtelijke fase. Het hof kent een bedrag toe van € 5.000 omdat ook aan de dubbele redelijkheidstoets is voldaan. Dit bedrag wordt vermeerderd met de wettelijke rente met ingang van de datum zoals verzocht.

[Uitspraak Hof Arnhem-Leeuwarden, 21 oktober 2024, ECLI:NL:GHARL:2024:6463](#)