

## RECHTSPRAAK

### ***Re-integratie werknemer na arbeidsongeval. Ernstig verwijtbaar gedrag werkgever. Billijke vergoeding € 71.000 bruto.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 27 mei 2007 in dienst van Goedhart Hedel B.V. (hierna: Goedhart) getreden. Goedhart exploiteert bakkerijen. Werknemer vervulde de functie van facilitair medewerker. Op 2 april 2020 komt hij tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden op de locatie van Goedhart in Hedel ten val en breekt zijn stuitje. Werknemer meldt zich daarna ziek. Na twee jaar arbeidsongeschiktheid zegt Goedhart, na verkregen toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst op met ingang van 6 november 2022. Aan werknemer is € 13.873,39 bruto aan transitievergoeding voldaan door Goedhart. Het UWV kent aan werknemer een WIA-uitkering toe. Werknemer vindt dat Goedhart haar re-integratieverplichtingen ten opzichte van hem onvoldoende is nagekomen en heeft daarom de kantonrechter verzocht hem een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Het doel van het hoger beroep van werknemer is dat het hof hem alsnog een billijke vergoeding van € 148.419,57 bruto, of (subsidiar) een schadevergoeding wegens handelen in strijd met goed werkgeverschap, toekent.

#### *Oordeel*

Omdat werknemer zijn verzoek om een billijke vergoeding baseert op de stelling dat Goedhart zich niet heeft gehouden aan haar re-integratieverplichtingen gaat het hof eerst in op wat zich tijdens de twee ziektejaren tussen partijen heeft afgespeeld. Voorafgaande aan de ziekmelding was sprake van een lang en onberispelijk dienstverband. Het hof stelt voorop dat voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever een hoge drempel geldt. Daarvoor is alleen aanleiding in uitzonderlijke situaties waarin evident is dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Het hof is van oordeel dat deze hoge drempel in de gegeven omstandigheden is gehaald en dat Goedhart zich ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gedragen. Het UWV heeft zich, zo blijkt uit de vaststaande feiten, categorisch op een en hetzelfde standpunt gesteld, te weten dat werknemer niet in staat is te re-integreren. Niettemin wordt elk rapport van het UWV door Goedhart naast zich neer gelegd en volgt zij de adviezen van de bedrijfsarts die grotendeels in strijd zijn met de bevindingen van het UWV. De bedrijfsarts wil namelijk dat werknemer re-integreert en uren gaat opbouwen terwijl het UWV zegt, net zoals uit de berichten van en namens werknemer zelf volgt, dat hij dat niet kan. Goedhart stelt dat zij niet gebonden is aan het deskundigenoordeel van het UWV wat op zich klopt. De oordelen van het UWV geven echter een beredeneerde (en in dit geval constante) visie door een deskundige op de actuele stand van zaken van de re-integratie en de

mogelijkheden van werknemer Van Goedhart mag daarom wel uitleg worden gevraagd hoe de bedrijfsarts, die werknemer voornamelijk telefonisch heeft gesproken, en zichzelf de deskundigenoordelen in hun afwegingen hebben betrokken. Door het niet opvolgen van de deskundigenoordelen is de druk op werknemer tijdens de re-integratieperiode onnodig toegenomen. Goedhart heeft tot drie keer toe de loondoorbetaling stopgezet. Ook is aan werknemer tijdens de ziekteperiode meerdere malen beëindiging van de arbeidsovereenkomst, al dan niet door ontslag op staande voet, in het vooruitzicht is gesteld. Goedhart heeft ook een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter ingediend maar dat, na kennisneming van het verweerschrift van werknemer, vlak voor de zitting bij de kantonrechter ingetrokken. Goedhart heeft er onvoldoende bij stilgestaan dat het streng houden van werknemer aan de adviezen van de bedrijfsarts, ondanks de andersluidende oordelen van het UWV, heeft geleid tot frustratie en gevoelens van onmacht en werknemer is gaan lijden aan andere (psychische) klachten. Het hof is van oordeel dat Goedhart ernstig verwijtbaar heeft gehandeld tijdens de twee ziektejaren en dat er sprake is van een causaal verband tussen het ernstig verwijtbaar gedrag en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van de billijke vergoeding overweegt het hof dat het langdurige dienstverband erop wijst dat als de re-integratie goed zou zijn verlopen er geen reden is om aan te nemen dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn zou zijn geëindigd, temeer nu sprake is van een overwegend vlekkeloze samenwerking tussen partijen voorafgaande aan de ziekmelding. Er wordt een billijke vergoeding van € 71.000 bruto toegekend.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 06-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:9337

**Zaaknummer:** 200.327.006

**Rechters:** A.J.J. van Rijen, A.E.F. Hillen en G.H. Bunt

**Advocaten:** S. Prekpalaj, J.G. Mahn en S. Quliyeva

**Wetsartikelen:** 7:629 BW; 7:669 BW; 7:682 BW