

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig veronachtzaamd. Werkneemster is in twee ziektejaren slechts twee keer bij bedrijfsarts geweest, adviezen van bedrijfsarts zijn niet opgevolgd en mediationtraject is niet opgestart. Billijke vergoeding € 20.000 (art. 7:682 BW).

Feiten

Werkneemster is op 17 mei 2021 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam als officemanager tegen een salaris van € 2.572,01 bruto per maand exclusief emolumenten. Werkneemster is sinds 6 oktober 2021 arbeidsongeschikt. Werkgeefster heeft werkneemster per 1 november 2021 ziek gemeld. Op 3 november 2022 en 12 januari 2023 is werkneemster op een spreekuur van de bedrijfsarts geweest. De bedrijfsarts heeft gerapporteerd dat sprake is van een arbeidsconflict en heeft geadviseerd mediation in te zetten. Een mediationtraject is niet van de grond gekomen. Op 15 augustus 2023 heeft het UWV werkgeefster een loonsanctie opgelegd wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. Per 28 oktober 2024 is de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster geëindigd. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het UWV opgezegd en per 28 februari 2025 geëindigd. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding (ex art. 7:682 lid 1 aanhef en sub c BW), een bedrag van € 11.143,35 bruto aan verlofuren en een bedrag van € 2.742,66 bruto aan dertiende maand.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Zij heeft immers haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig veronachtzaamd. Aan de ziekmelding van werkneemster is onder meer een gesprek voorafgegaan waarin het functioneren van werkneemster is besproken. Werkgeefster heeft ter zitting erkend dat zij tijdens dat gesprek nogal 'bruuske' en 'onaardige' uitlatingen tegenover werkneemster heeft gedaan. Mede daardoor is werkneemster uitgevallen. De kantonrechter rekent het werkgeefster zwaar aan dat zij vervolgens lange tijd niets aan de re-integratie van werkneemster heeft gedaan. Werkneemster is pas op 1 november 2021 ziek gemeld en is in de eerste twee ziektejaren slechts twee keer bij de bedrijfsarts geweest. Werkgeefster heeft verder nagelaten de adviezen van de bedrijfsarts te betrekken bij de verzuimaanpak. De bedrijfsarts heeft aangestuurd op het inschakelen van een mediator om op die manier de verstoring van de arbeidsrelatie weg te nemen. Werkgeefster heeft ter zitting erkend dat zij daarvan op de hoogte was, maar dat een

mediationtraject 'door drukte aan haar kant' niet van de grond is gekomen. Ook anderszins heeft werkgeefster geen re-integratie-inspanningen verricht. Dit leidt tot de conclusie dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Als de re-integratie conform de eisen van de Wet Poortwachter was verlopen, lag het in de rede dat werkneemster binnen een jaar was teruggekeerd in haar eigen functie. Nu dat niet is gebeurd, heeft zij geen kans gehad te herstellen, terug te keren in haar oude functie en/of op zoek te gaan naar een andere bron van inkomsten. Dit valt werkgeefster ernstig te verwijten. De kantonrechter acht in dit geval een billijke vergoeding van € 20.000 op zijn plaats. De kantonrechter gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst – het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster weggedacht – niet eerder dan in oktober 2025 zou zijn geëindigd. Uitgaande van die situatie is werkneemster € 21.542,40 bruto aan inkomsten misgelopen. Gelet daarop, alsmede op de leeftijd van werkneemster, de relatief korte duur van het dienstverband, de hoogte van het loon en haar kansen op de arbeidsmarkt, stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op € 20.000 bruto. De gevorderde bedragen aan verlofuren en dertiende maand worden als onvoldoende (gemotiveerd) weersproken toegewezen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-07-2025

Zaaknummer: 11645815