

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft re-integratieverplichtingen ernstig geschonden door permanente vervanger voor werkneemster in te schakelen en haar niet terug te laten keren in haar eigen functie ondanks volledige arbeidsgeschiktheid.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2016 bij AREP in dienst getreden als controleleider. Zij verrichtte haar werkzaamheden vanuit het kantoor in Barendrecht. Op 29 oktober 2019 is werkneemster betrokken geweest bij een auto-ongeluk en arbeidsongeschikt geraakt. Op 19 februari 2020 zijn AREP en werkneemster in het plan van aanpak onder meer overeengekomen dat het einddoel van de re-integratie werkhervatting in de eigen functie is. Vanaf augustus 2020 is werkneemster gestart met haar re-integratie. Vanaf oktober 2020 is werkneemster aangepaste werkzaamheden gaan verrichten conform een urenopbouwschema. Vanaf januari 2021 heeft werkneemster er bij AREP op aangedrongen dat zij haar eigen functie in Barendrecht weer (gedeeltelijk) gaat hervatten. Bij e-mail van 15 februari 2021 heeft AREP werkneemster bericht dat een vervanger de werkzaamheden van werkneemster op de locatie in Barendrecht heeft overgenomen. AREP heeft werkneemster aangeboden passende werkzaamheden (zonder klantcontact) te gaan verrichten vanuit het kantoor te Amsterdam. Werkneemster was het hier niet mee eens en heeft voorgesteld het takenpakket tussen haar en haar vervanger te verdelen. Uit de arbeidsdeskundige rapportage van 18 februari 2021 blijkt ook dat er geen beperkingen meer zijn om de werkzaamheden in haar eigen functie uit te kunnen voeren. AREP gaf aan dat het niet efficiënt was om de ingewerkte vervanger, aan wie de klanten inmiddels gewend waren geraakt, te laten vervangen. Op 22 februari 2021 heeft werkneemster een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Op 1 maart 2021 is werkneemster volledig arbeidsgeschikt gemeld. In het deskundigenoordeel is geoordeeld dat AREP door het niet aanbieden van haar eigen werkzaamheden aan werkneemster onvoldoende re-integratieinspanningen heeft geleverd. Op 26 april 2021 heeft werkneemster zich weer ziekgemeld. Op 30 oktober 2023 heeft het UWV aan AREP toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte op te zeggen. AREP heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 10 december 2023. Op grond van artikel 7:682 lid 1 onder c BW heeft werkneemster de kantonrechter in eerste aanleg onder meer verzocht AREP te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 283.804,05 bruto. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werkneemster verzoekt het hof in hoger beroep onder meer AREP alsnog te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 283.804,05 bruto.

Oordeel

Het hof is onder meer van oordeel dat AREP haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft geschonden. Op grond van artikel 7:658a lid 1 en 2 BW had AREP werkneemster in staat moeten stellen haar eigen werkzaamheden in haar eigen functie in Barendrecht te verrichten en had AREP moeten ingaan op het aanbod van werkneemster om in elk geval een deel van de werkzaamheden te verrichten, dus het aantal uren dat zij volgens het opbouwschema kon werken. Dit klemmt temeer omdat partijen ook eerder hadden afgesproken dat werkneemster op termijn haar werkzaamheden in haar eigen functie zou gaan hervatten.

AREP heeft de terugkeer van werkneemster in haar eigen functie echter belet door een permanente vervanger voor haar functie aan te nemen, deze al haar werkzaamheden te laten overnemen, inclusief al het klantcontact, en door vervolgens niet bereid te zijn die vervanger weer plaats te laten maken voor werkneemster in het kader van haar re-integratie en haar terugkeer in haar eigen functie. Zoals ook in het deskundigenoordeel van UWV wordt geoordeeld, vormt het efficiencybelang geen deugdelijke grond voor AREP om haar re-integratieverplichtingen niet naar behoren na te komen. Van AREP had mogen worden verwacht dat zij een eventuele vervanger van werkneemster voor bepaalde duur zou hebben aangenomen, zodat werkneemster een reële mogelijkheid behield om in haar eigen functie terug te keren. Mogelijk waren klanten aan de vervanger gewend geraakt, maar AREP had ook werkneemster gaandeweg weer bij haar klanten kunnen laten terugkeren. Eventueel hadden werkneemster en de vervanger nog enige tijd naast elkaar kunnen werken om de overdracht van de klanten naar werkneemster (als aanspreekpunt) te faciliteren.

Ook na ontvangst van het deskundigenoordeel van het UWV van 22 maart 2021 is AREP blijven volharden in haar standpunt om werkneemster niet tot haar eigen werkzaamheden in Barendrecht toe laten. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door AREP wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van AREP. Vanwege dit ernstig verwijtbaar handelen acht het hof een billijke vergoeding van € 30.000 bruto op zijn plaats.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-08-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1586

Zaaknummer: 200.344.362/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en G.J.J. van Heerma Voss

Advocaten: G.D. Depla en G. de Gelder

Wetsartikelen: 7:658a BW en 7:682 BW