

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar jegens werknemster gehandeld door steken te laten vallen in de re-integratie en is om die reden een billijke vergoeding verschuldigd. Daarnaast is sprake van een onrechtmatige daad op basis waarvan ook de redelijke kosten ter voorkoming of beperking van schade voor vergoeding in aanmerking komen.

Feiten

Werkneemster is op 21 augustus 2017 als onderwijzend personeel in dienst getreden bij Stichting ROC Nijmegen E.O. (hierna: ROC). Op 1 juni 2022 heeft werknemster zich ziek gemeld. Uit het advies van de bedrijfsarts blijkt dat werknemster om drie redenen is uitgevallen: (a) medische redenen (ziekte), (b) werkgerelateerde problematiek (werkdruk, verschil van inzicht over werkzaamheden, houding en gedrag) en (c) privéomstandigheden. Na een periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid, waarin een en ander tussen partijen is voorgevallen, heeft ROC op 15 april 2025 – met toestemming van het UWV – de arbeidsovereenkomst met werknemster opgezegd. In onderhavige procedure stelt werknemster zich op het standpunt dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ROC. Zij voert daarvoor aan dat zij arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van ROC voor de arbeidsomstandigheden en ROC grovelijk haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht en een billijke vergoeding. Ook vordert werknemster vermogensschade op grond van onrechtmatige daad, vergoeding van de buitengerechtelijke kosten en een immateriële schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding

Het handelen en/of nalaten van ROC voorafgaand aan de ziekmelding wordt niet als ernstig verwijtbaar aangemerkt. Het handelen en/of nalaten van ROC tijdens de ziekteperiode wel. Werkneemster heeft ROC allerlei verwijten met betrekking tot beide periodes gemaakt, die door de kantonrechter niet allemaal als (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten worden aangemerkt. ROC heeft, naar het oordeel van de kantonrechter, vier zaken tijdens de ziekteperiode verkeerd aangepakt. Allereerst heeft ROC steken laten vallen in het eerste ziektejaar. Zo heeft zij het door de bedrijfsarts dringend geadviseerde driegesprek niet ingezet,

niet tijdig bedrijfsmaatschappelijk werk ingeschakeld en geen duidelijkheid gegeven over wat zij van werkneemster verwachtte qua gedrag en houding. Het gesprek over dat laatste, dat net voordat werkneemster uitviel had plaatsgevonden, was niet afgerond. Tijdens de re-integratie van werkneemster heeft ROC bovendien een verbetertraject willen inzetten, maar de timing daarvan wordt door de kantonrechter niet passend geacht. Ten tweede heeft ROC in het tweede ziektejaar niet voortvarend gehandeld op het advies van de bedrijfsarts om een arbeidsdeskundig onderzoek in te zetten. Toen eenmaal een onafhankelijk externe arbeidsdeskundige werd ingeschakeld, is dit traject vervolgens niet van de grond gekomen. De re-integratie is vrijwel stil komen te liggen en ook de eventuele overgang naar het tweede spoor is onvoldoende van de grond gekomen. Daarnaast heeft ROC de Ziektewetuitkering – die werkneemster voor 0,2 fte ontving en ROC als eigenrisicodrager aan werkneemster moest betalen – pas na een half jaar aan werkneemster uitbetaald. Tot slot heeft er geen goede en tijdige verslaglegging gedurende de ziekteperiode door ROC plaatsgevonden. Zo heeft ROC werkneemster onvoldoende meegenomen in de schriftelijke stukken die in het kader van de re-integratie door werknemer en werkgever samen moeten worden ingevuld. De kantonrechter is van oordeel dat als ROC in deze vier gevallen (het eerste ziektejaar, het tweede ziektejaar, het laat uitbetalen van de ziektewetuitkering en de verslaglegging) anders gehandeld had, de arbeidsovereenkomst van werkneemster in 2025 niet zou zijn opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Op grond van diverse constatering van de bedrijfsarts, zou naar het oordeel van de kantonrechter de re-integratie van werkneemster zodanig zijn verlopen dat zij in het tweede ziektejaar weer arbeidsgeschikt zou zijn geworden. De kantonrechter kent werkneemster een billijke vergoeding toe van € 50.000 bruto. Daarbij houdt de kantonrechter rekening met het gegeven dat werkneemster gewerkt zou hebben in een 80% dienstverband en het dienstverband na succesvolle re-integratie nog twee jaar zou hebben geduurd, zodat het dienstverband rond juni 2026 zou zijn geëindigd. Daarbij heeft de kantonrechter ook in gedachte gehouden dat de vergoeding die ROC moet betalen uit publiek onderwijsgeld komt en deze vergoeding ROC hard zal treffen.

Vermogensschade, buitengerechtelijke kosten en immateriële schadevergoeding

In het voorgaande is geoordeeld dat ROC in het kader van de re-integratie van werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat (daarmee) ook sprake is van een (zelfstandige) onrechtmatige daad jegens werkneemster. Daarom moet ROC, op grond van artikel 6:96 lid 2 aanhef en onder a BW, ook de redelijke kosten ter voorkoming of beperking van schade die als gevolg van de gebeurtenis waarop de aansprakelijkheid berust, vergoeden. Die redelijke kosten bestaan voor werkneemster uit de kosten van rechtsbijstand in de periode februari 2023 tot en met november 2024. Ze had in die periode (rechts)bijstand nodig, onder meer om te bekijken of uit dienst gaan een betere oplossing voor haar was dan in dienst blijven, maar ook om de re-integratievoorstellen van ROC te kunnen beoordelen. De juridische kosten die in de periode daarna gemaakt zijn, worden als buitengerechtelijke (incasso)kosten door werkneemster gevorderd. Ook hiervoor geldt dat de kantonrechter van oordeel is dat het redelijk is dat werkneemster uiteindelijk een advocaat heeft ingeschakeld. De immateriële schadevergoeding wordt tot slot niet

toegewezen. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat bij haar sprake is van zodanig psychisch leed en van zodanige reputatieschade, dat dat een bedrag van € 25.000 rechtvaardigt. De kantonrechter acht het zeer begrijpelijk dat de hele situatie werkneemster niet in de koude kleren is gaan zitten, maar dat ROC werkneemster (bewust) ziek of zieker heeft gemaakt, heeft werkneemster enkel gesteld, maar onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:1346

Zaaknummer: 11960802 \ HA VERZ 25-80

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: C.L. Kock en S.J. Heijtlager

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW, 6:96 lid 2 BW en 6:106 BW