

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft, door af te zien van re-integratie in het eerste spoor, op zeer kwalijke manier voorgesorteerd op een einde van het dienstverband. Aan werknemer komt een billijke vergoeding toe vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.*Feiten*

Werknemer is sinds 2018 in dienst bij werkgever. Op 16 februari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 16 maart 2022 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat werkgerelateerde klachten bijdroegen aan de klachten van werknemer. Op 11 april 2022 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. In juni 2022 is er een mediationtraject gestart. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever heeft hierna aan werknemer een traject “Duurzaam Herstel” aangeboden, bestaande uit tien consulten om herstel en belastbaarheid te ondersteunen. Er heeft geen re-integratie in het eerste spoor plaatsgevonden. Eind 2022 nam de belastbaarheid van werknemer toe. In november 22 heeft werkgever aan werknemer een voorstel gedaan voor een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft dit voorstel niet geaccepteerd. Het tweedespoortraject is gestart in het najaar van 2023 en voortgezet tot februari 2025. Het UWV heeft aan werkgever een loonsanctie opgelegd wegens schending van de re-integratieverplichtingen. Na het einde van het opzegverbod tijdens de loonsanctie heeft werkgever bij het UWV een ontslagprocedure opgestart en gevraagd om een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Aan werkgever is een ontslagvergunning verleend. Op 23 juli 2025 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 september 2025. In deze procedure verzoekt werknemer werkgever onder meer te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding wegens schending van de re-integratieverplichtingen en tot betaling van een vergoeding vanwege niet genoten vakantiedagen.

*Oordeel**Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan een werknemer kan een billijke vergoeding worden toegekend indien de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In het arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 29 december 2023 heeft de arbeidsdeskundige geconcludeerd dat de inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn. Werkgever heeft deze conclusie niet betwist. Daarmee heeft werknemer voldoende onderbouwd dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd.

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever, door af te zien van spoor 1, op een zeer kwalijke manier voorgesorteerd op een einde van het dienstverband. Gelet daarop is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Aan werknemer komt een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toe.

Uitbetaling niet genoten vakantiedagen

Werknemer vordert uitbetaling van niet genoten vakantiedagen over (1) de periode vanaf aanvang dienstverband tot einde loondoorbetalingsverplichting en (2) de periode vanaf einde loondoorbetalingsverplichting tot einde dienstverband (slapend dienstverband). Ten aanzien van periode 2 is er binnen de rechtspraak en literatuur discussie over de vraag of een werknemer tijdens een slapend dienstverband vakantiedagen opbouwt. Na de mondelinge behandeling is de kantonrechter gebleken dat hierover prejudiciële vragen gesteld gaan worden aan de Hoge Raad. De kantonrechter heeft daarom aan partijen gevraagd of zij aanleiding zien om de zaak om die reden aan te houden. Aanhouding zou alleen plaatsvinden indien beide partijen daarom vragen. Omdat werknemer heeft aangegeven geen aanhouding te wensen, zal de kantonrechter hem hierin volgen en een inhoudelijk oordeel geven. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit rechtsoverweging 33 afkomstig uit een recente uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 30 juni 2025 (ECLI:EU:C:2025:586) dat een wettelijke bepaling die cumulatie van vakantiedagen na meerdere opeenvolgende periodes van ziekte stopt, zoals artikel 7:634 BW feitelijk doet, niet in strijd is met de richtlijn. Dat betekent dat over deze periode (het slapende dienstverband) geen vakantiedagen zijn opgebouwd. De betreffende vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:2375

Zaaknummer: 11948672 \ AZ VERZ 25-125

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: A.J.T.J. Meuwissen en L.E.M. Moll-van der Vegt

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:682 lid 1 sub c BW, 7:640a BW, 7:638 BW, 7:634 BW, 7:611 BW en 21 Brussel I-bis Verordening