

## RECHTSPRAAK

***Geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen van werkgever bij de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer.****Feiten*

Werkneemster werkte sinds 1 juli 1998 bij NN Personeel B.V. (hierna: 'NN'). Op 6 juli 2021 is werkneemster ziek uitgevallen. Op 1 juli 2023 is zij volledig hersteld gemeld, maar op 27 juli 2023 heeft zij zich opnieuw ziekgemeld. Met ingang van 21 juni 2024 krijgt werkneemster een WIA-uitkering. Op 27 maart 2025 heeft NN de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd per 1 juli 2025. Werkneemster is van mening dat NN ernstig verwijtbaar heeft gehandeld omdat NN onvoldoende heeft gedaan om haar in passende arbeid bij NN te laten terugkeren. De re-integratie is gericht geweest op terugkeer in de eigen functie en dit was voor werkneemster niet haalbaar. NN had voor haar een andere passende functie binnen NN moeten zoeken en als die er niet was, wat werkneemster bestrijdt, dan had een passende functie gecreëerd moeten worden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter concludeert dat het standpunt van werkneemster geen steun vindt in de overgelegde rapporten, beoordelingen en adviezen. Uit deze stukken volgt dat de re-integratie inderdaad gericht is geweest op volledige terugkeer in de eigen functie. NN heeft onweersproken aangevoerd dat zij daarbij steeds de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd. Ook wat betreft de herstelmelding van 1 juli 2023 geldt dat NN het oordeel van de arbeidsdeskundige van het UWV heeft gevolgd. Werkneemster zou al een jaar volledig geschikt zijn haar eigen werk te doen. Het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen betekent in dit geval dus niet dat werkgever te weinig heeft gedaan om werknemer te re-integreren, maar dat NN werkneemster had moeten laten terugkeren in het eigen werk. Dat was nu juist niet wat werkneemster wilde of waarvan zij zelf vond dat zij dat (nog) niet aankon. Werkneemster heeft niet concreet gemaakt op basis waarvan NN haar een andere passende functie had moeten aanbieden. Desondanks heeft NN wel oog gehad en open gestaan voor de (eventuele) wensen van werkneemster. Werkneemster heeft verder ook niet weersproken dat NN meerdere keren professionele begeleiding door een coach heeft aangeboden en dat zij daar gebruik van heeft gemaakt. Waarom een en ander niet tot resultaten heeft geleid, in die zin dat werkneemster een andere functie bij NN heeft gevonden, is niet duidelijk geworden maar er blijkt niet dat NN op dat punt een verwijt kan worden gemaakt. Verder is van belang dat werkneemster nooit bezwaar heeft gemaakt tegen de oordelen van de bedrijfsarts. Zij heeft dat in elk geval niet laten zien. Evenmin heeft zij om een

deskundigenoordeel gevraagd. De slotsom is dat er geen sprake is van verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar, handelen door NN.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:3009

**Zaaknummer:** 11861799 VZ VERZ 25-5867

**Rechters:** I.K. Rapmund

**Advocaten:** J. Marges en M van der Breggen

**Wetsartikelen:** 7:682 lid 1 sub c BW