

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft geen recht op billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 1 sub c BW. Niet gebleken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld gedurende re-integratie, met tweede hersenvliesontsteking en opzegging dienstverband tot gevolg.****Feiten*

Werknemer is van 18 september 2006 tot en met 30 juni 2025 werkzaam geweest voor (de rechtsvoorganger van) ABN AMRO. Laatstelijk had hij een functie voor 40 uur per week tegen een loon van € 10.440,83 bruto per maand inclusief vakantiegeld, maar exclusief overige emolumenten. Op 4 oktober 2021 is werknemer ziek uitgevallen met meningitis (hersenvliesontsteking). Op advies van de bedrijfsarts heeft ABN AMRO in december 2022 besloten de kolfruimte te verbouwen naar een prikkelarme ruimte. Deze ruimte zou naar verwachting medio april 2023 worden opgeleverd. In de tussentijd heeft werknemer vanaf 8 mei 2023 gebruikgemaakt van een aangepaste fysioruimte. Werknemer kreeg tijdens zijn re-integratieperiode een automatische melding vanuit het systeem van de arbodienst om zijn uren op te bouwen. Werknemer heeft tweemaal aan ABN AMRO laten weten zich daartoe nog niet in staat te voelen. ABN AMRO heeft daarop aan werknemer laten weten dat hij primair bepaalt wat hij aankan en dat het advies van de bedrijfsarts in principe wordt gehanteerd als richtlijn, tenzij werknemer aangeeft dat het anders moet zijn. Op 18 augustus 2023 heeft werknemer zich opnieuw volledig arbeidsongeschikt gemeld. Bij besluit van 31 augustus 2023 heeft het UWV aan ABN AMRO een loonsanctie opgelegd, wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen in het tweede spoor. In oktober 2023 is werknemer opgenomen in het ziekenhuis vanwege een tweede hersenvliesontsteking. Met ingang van 30 september 2024 ontvangt werknemer een WGA-uitkering. ABN AMRO heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd tegen 30 juni 2025 onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer verzoekt ABN AMRO te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. Werknemer stelt daartoe dat ABN AMRO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld gedurende zijn re-integratie met de tweede hersenvliesontsteking en de opzegging van het dienstverband tot gevolg.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. ABN AMRO heeft allereerst aangetoond dat zij zich voldoende heeft ingespannen om aan werknemer een prikkelarme werkplek te bieden. Dat de door ABN AMRO aangepaste fysioruimte, die werknemer gebruikte tot de kolfruimte was aangepast, niet aan al zijn wensen voldeed, maakt nog niet dat ABN AMRO ernstig verwijtbaar

heeft gehandeld. Daarbij speelt mee dat werknemer slechts één keer per week voor een beperkt aantal uren naar kantoor kwam en hij de vrijheid kreeg zijn re-integratie-uren zelf in te delen. De tijd die werknemer per week moest doorbrengen in een ruimte die niet volledig geschikt voor hem was, is dus beperkt geweest. Werknemer heeft voorts tegenover de betwisting van ABN AMRO onvoldoende gesteld dat ABN AMRO op hem forse druk heeft uitgeoefend om zijn re-integratie-uren uit te breiden. Telkens als werknemer aangaf dat het hem te veel werd, bood ABN AMRO hem de mogelijkheid het aantal uren te verminderen, ondanks het advies van de bedrijfsarts. Daarbij deelde ABN AMRO aan werknemer mee dat de door hem gewenste urenuitbreiding leidend is. Van enige druk door ABN AMRO opgelegd aan werknemer is niet gebleken. Verder oordeelt de kantonrechter dat de enkele omstandigheid dat een loonsanctie is opgelegd door het UWV op zichzelf onvoldoende is om tot de conclusie te komen dat ABN AMRO haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. ABN AMRO wordt door het UWV met name verweten dat zij onvoldoende heeft gedaan aan re-integratie in spoor 2. Gelet op de zeer geringe belastbaarheid van werknemer is het naar het oordeel van de kantonrechter echter begrijpelijk dat partijen zich nagenoeg volledig hebben gefocust op re-integratie in spoor 1, wat ook sterk de voorkeur had van werknemer. Ten slotte overweegt de kantonrechter dat niet valt in te zien dat het door ABN AMRO niet verstrekken van een printer en een blauwlichtfilter voor de thuiswerkplek ertoe dient te leiden dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De conclusie is dat geen van de gedragingen van ABN AMRO die werknemer stelt als (ernstig) verwijtbaar kunnen worden aangemerkt. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 25-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:3726

**Zaaknummer:** 11862416 \ EA VERZ 25-1004

**Rechters:** L. van Berkum

**Advocaten:** D.M. Koot-Timmers en L. Mannetje 't

**Wetsartikelen:** 7:682 BW