

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op een billijke vergoeding. De slechte aanpak van de gesprekken die plaatsvonden tijdens de re-integratie valt werkgever aan te rekenen, maar dit heeft niet geleid tot de opzegging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte.

Feiten

Werkneemster is op 17 september 2004 in dienst getreden bij RAI Amsterdam B.V. (hierna: 'RAI'). Op 24 juni 2019 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 15 mei 2020 heeft werkneemster zich weer ziekgemeld. Naar aanleiding van de consulten met werkneemster in augustus en oktober 2020 heeft de bedrijfsarts RAI geadviseerd regelmatig contact met werkneemster te onderhouden om de voortgang te bespreken, maar werkneemster heeft laten weten geen rechtstreeks contact met RAI te willen hebben. Op voorstel van de bedrijfsarts heeft in januari 2021 toch een gesprek met RAI en werkneemster plaatsgevonden in aanwezigheid van de bedrijfsarts. Uitkomst van dit gesprek was dat werkneemster zou beginnen met contact opnemen met haar collega's. Verspreid over een aantal maanden heeft werkneemster in het bijzijn van een HR-manager gesprekken met vier van de vijf collega's gevoerd. In deze gesprekken is kritiek geuit op werkneemster. Werkneemster is vanaf januari 2022 gestart in de functie X, waarvoor zij volledig arbeidsgeschikt was. In gesprekken in maart en april 2022 is de aangehouden verstoorde verhouding van werkneemster met de collega's weer aan de orde gekomen en heeft RAI aangestuurd op externe mediation met het gehele team. Werkneemster is met ingang van 3 mei 2022 weer ziekgemeld. Naar aanleiding van het consult op 17 februari 2023 heeft de bedrijfsarts – met inachtneming van de opgevraagde informatie bij de behandelend psycholoog – werkneemster op dat moment voldoende belastbaar geacht om in gesprek te gaan met RAI. De bedrijfsarts heeft in de terugkoppeling over het consult van 7 april 2023 aan RAI bericht dat werkneemster op dat moment nog geen toestemming wilde geven voor het opvragen van aanvullende medische informatie. Voorts was de bedrijfsarts op basis van de wel beschikbare informatie van oordeel dat werkneemster in gesprek kon met RAI en dat dit zelfs zou bijdragen aan het herstel. RAI gaf werkneemster bij brief van 12 april 2023 een schriftelijke waarschuwing omdat ze onvoldoende meewerkte aan haar re-integratie. Op 19 april 2023 gaf werkneemster alsnog toestemming om de medische gegevens te delen. Op 30 juni 2023 heeft een online consult plaatsgevonden, waarna de bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat werkneemster op dat moment ongeschikt was voor eigen of aangepast werk. Op 8 juli 2024 heeft RAI na verkregen toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer verzocht om haar een billijke vergoeding toe te kennen, omdat de opzegging wegens ziekte volgens haar het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van RAI. De kantonrechter heeft dit verzoek

afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Er bestaat geen recht op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:6782 lid 1 sub c BW. RAI heeft het conflict tussen werkneemster en haar collega's niet goed aangepakt wat het herstel van werkneemster in die periode weliswaar heeft belemmerd, maar voldoende causaal verband tussen deze gedraging van de werkgever en de beëindiging na twee jaar ziekte ontbreekt. Werkneemster was in de laatste periode van arbeidsongeschiktheid zieker dan waar de bedrijfsarts en RAI van uitgingen, waardoor de opgelegde re-integratieverplichtingen achteraf gezien niet bevorderlijk waren voor herstel. Dit is echter niet verwijtbaar aan RAI omdat de bedrijfsarts en RAI daarvan niet op de hoogte waren en ook niet hoefden te zijn.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1823

Zaaknummer: 200.359.319/01

Rechters: A.L. Bervoets, H.T. van der Meer en F.J. Bloem

Advocaten: M. Bruins en J. Oster

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW