

RECHTSPRAAK

Re-integratiefouten en loonsanctie, maar geen ernstig verwijtbaar handelen. Billijke vergoeding wordt afgewezen. Geen opbouw vakantie-uren derde ziektejaar.

Feiten

Werkneemster is per 19 september 2016 in dienst getreden bij ABN AMRO. Werkneemster viel eind 2016 uit wegens ziekte en re-integreerde in 2017 gedeeltelijk, maar viel daarna opnieuw volledig uit. Het UWV legde ABN AMRO in 2018 een loonsanctie op wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen, maar kende werkneemster uiteindelijk per 15 december 2019 een WGA-uitkering toe, waarbij zij nog 20 uur per week haar eigen werkzaamheden kon verrichten. Deze 20 uur werd de nieuw bedongen arbeid. In juni 2023 viel werkneemster opnieuw uit. Na een nieuwe re-integratieperiode werd zij vanaf november 2024 volledig arbeidsongeschikt geacht. Het UWV oordeelde in 2025 dat zij met terugwerkende kracht vanaf juni 2023 80-100% arbeidsongeschikt was. Na afloop van de 104 weken werd de arbeidsovereenkomst beëindigd per 1 januari 2026. Werkneemster verzoekt onder meer om een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van ABN AMRO, een aanvullende transitievergoeding en betaling van diverse arbeidsvoorwaarden, waaronder het POB-budget en niet-genoten vakantie-uren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor toekenning van een billijke vergoeding moet sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever én een causaal verband bestaan tussen dat handelen en het einde van de arbeidsovereenkomst. Van ernstig verwijtbaar handelen is in deze zaak geen sprake. In de eerste ziekteperiode is sprake van verwijtbaar handelen, maar niet van ernstig verwijtbaar handelen. Hierin dient te worden meegewogen dat het UWV een loonsanctie heeft opgelegd, maar ook dat ABN AMRO altijd het advies van de bedrijfsarts heeft opgevolgd. ABN AMRO heeft erkend dat er tijdens de tweede ziekteperiode fouten zijn gemaakt. Werkneemster verwijt ABN AMRO onder meer dat een UWV-verzuimregisseur en een externe training niet zijn vergoed, geen prikkelarme werkplek, sta-zitbureau en vaste parkeerplaats zijn aangeboden en fouten zijn gemaakt in de loonadministratie. De kantonrechter oordeelt dat ABN AMRO zich bij de verzoeken om vergoeding van de verzuimregisseur en de training flexibeler had mogen opstellen. Dat is verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Voor de overige verwijten geldt dat onvoldoende is gebleken dat werkneemster hierom heeft verzocht of dat deze medisch noodzakelijk waren. De fouten in de loonadministratie leveren evenmin ernstig verwijtbaar handelen op, omdat niet is gebleken van opzet of kwade wil en een deel van de problemen verband hield met

beslissingen van het UWV. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen en de gevraagde billijke vergoeding wordt daarom afgewezen. De transitievergoeding wordt wel toegewezen. Het tijdens de ziekte doorbetaalde mobiliteitsbudget moet worden aangemerkt als loon en had daarom moeten worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Ook heeft ABN AMRO een rekenfout gemaakt bij de waarderingsspremie. Daarnaast heeft werkneemster recht op uitbetaling van haar opgebouwde POB-budget, omdat ABN AMRO eerdere redelijke verzoeken om dit budget in te zetten had afgewezen. De kantonrechter wijst de aanspraak op uitbetaling van vakantie-uren over het derde ziektejaar af, omdat artikel 7:634 BW volgens de huidige stand van het recht alleen recht geeft op opbouw en uitbetaling van vakantie-uren over perioden waarin de werknemer recht heeft op loon. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7452

Zaaknummer: 12125374

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: W.M. Hes, mr. drs. P.S. Zweekhorst, L. Mannetje 't en N.A. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:682 lid 1 sub c BW en 7:634 BW