

RECHTSPRAAK

Herstel arbeidsovereenkomst langdurig arbeidsongeschikte werknemer: werkgever onderzocht aangepast eigen werk onvoldoende en schond verzwaarde re-integratieverplichting uit cao Ziekenhuizen.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1968, is sinds 1989 in dienst bij werkgever als logistiek medewerker tegen een salaris van € 2.889,91 bruto per maand. In december 2021 is werknemer uitgevallen wegens knieklachten. Het UWV heeft in maart 2024 vastgesteld dat werknemer 22,93% arbeidsongeschikt is en daarom geen recht heeft op een WIA-uitkering. In een arbeidsdeskundig rapport van 16 maart 2023 is geconcludeerd dat het eigen werk niet volledig passend was. Werknemer verrichtte in het kader van zijn re-integratie echter al aangepast eigen werk. Volgens de arbeidsdeskundige kon dit werk zo nodig structureel worden aangeboden en moest verder worden onderzocht welke ritten voor werknemer haalbaar waren en structureel konden worden aangeboden. Ook adviseerde de arbeidsdeskundige om de re-integratie en urenopbouw voort te zetten. Werkgever concludeerde in juni 2023 dat verdere re-integratie geen zin meer had. Op 7 maart 2025 heeft het UWV toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. Het UWV achtte aannemelijk dat werknemer niet binnen 26 weken zou herstellen voor zijn eigen werk of zijn eigen werk in aangepaste vorm zou kunnen verrichten. Het UWV achtte artikel 4.7 lid 3 cao Ziekenhuizen, waarin staat dat het dienstverband van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is in beginsel wordt gehandhaafd, onvoldoende concreet om bij de ontslagtoets te betrekken. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens per 1 juli 2025 opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om herstel van de arbeidsovereenkomst en betaling van het achterstallige loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Herstel arbeidsovereenkomst

De kantonrechter herstelt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2025. Voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid moet onder meer aannemelijk zijn dat werknemer niet binnen 26 weken zijn eigen werk, al dan niet in aangepaste vorm, kan verrichten. Aan die voorwaarde is niet voldaan. Volgens de kantonrechter zijn het UWV en de bedrijfsarts ten onrechte uitgegaan van de conclusie uit het arbeidsdeskundig rapport dat het eigen werk niet

structureel passend kon worden gemaakt zonder collega's onevenredig te belasten. Die conclusie vindt namelijk geen steun in de verdere inhoud van het rapport. Daarin staat juist dat werknemer aangepast eigen werk verrichtte, dat dit structureel kon worden aangeboden en dat nader moest worden onderzocht welke lichte ritten haalbaar waren. De arbeidsdeskundige had bovendien expliciet geadviseerd de re-integratie voort te zetten. Werkgever heeft dit verdere onderzoek niet verricht. Daarbij was de belastbaarheid van werknemer inmiddels verbeterd en was niet gebleken dat hij niet meer kon laden en lossen. Werkgever had bovendien nieuwe auto's met automatische transmissie aangeschaft, maar heeft werknemer niet in de gelegenheid gesteld daarin te rijden, terwijl dit zijn knie minder zou belasten. Door werknemer in juni 2023 naar huis te sturen en niets te doen met het advies om de re-integratie voort te zetten, heeft werkgever volgens de kantonrechter een kans laten liggen om de re-integratie te laten slagen. Het UWV heeft daarom ten onrechte toestemming voor ontslag gegeven.

Artikel 4.7 lid 3 cao Ziekenhuizen

Daarnaast heeft werkgever zijn re-integratieverplichtingen geschonden. Anders dan het UWV acht de kantonrechter artikel 4.7 lid 3 cao Ziekenhuizen wél voldoende duidelijk en concreet. Uit die bepaling volgt dat een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is in beginsel in dienst blijft en dat de arbeidsongeschiktheid op zichzelf geen reden voor ontslag vormt. Dit is geen absoluut ontslagverbod, maar de bepaling legt volgens de kantonrechter een verzwaarde verplichting op de werkgever om de werknemer binnen de eigen organisatie aan het werk te houden, in aangepast eigen werk of een andere passende functie. Die verplichting weegt in dit geval temeer vanwege het 32-jarige dienstverband. Werkgever heeft echter een deel van de ritten uitbesteed en dit vervolgens gebruikt als argument waarom hij geen werk meer aan werknemer kon aanbieden, zonder voldoende rekening te houden met diens belangen. Daarmee heeft werkgever ook in strijd gehandeld met de cao-verplichting.

Loon en transitievergoeding

De arbeidsovereenkomst wordt met terugwerkende kracht hersteld per 1 juli 2025. Werknemer heeft vanaf 1 september 2025 recht op 70% van zijn eerdere loon, overeenkomstig artikel 4.7 lid 3 cao Ziekenhuizen. Over juli en augustus 2025 bestaat geen recht op loon, omdat werknemer zich toen niet aantoonbaar beschikbaar had gehouden voor werk. De reeds ontvangen transitievergoeding van € 39.610,38 bruto moet werknemer vanwege het herstel van de arbeidsovereenkomst terugbetalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10300

Zaaknummer: 11861743 VZ VERZ 25-5866

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.W. Dijke en E.T. Oonincx-Vreeburg

Wetsartikelen: 7:66g BW