

RECHTSPRAAK

Verzochte billijke vergoeding na tekortkomingen in re-integratietraject afgewezen, tekortkomingen zijn tijdens loonsanctie hersteld.*Feiten*

Werknemer is per 1 december 2015 in dienst getreden bij Canon Europa N.V. (hierna: Canon). In maart 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. Na een aantal maanden werd afgesproken dat werknemer, in verband met zijn belasting, 1 à 2 dagen per week naar kantoor hoefde te komen. Vanaf het tweede ziektejaar heeft Canon het loon van werknemer volledig doorbetaald, meer dan het overeengekomen percentage van 70%. Nadat partijen enkele keren een terugval in het re-integratietraject hebben meegemaakt, heeft het UWV op 4 april 2024 een loonsanctie opgelegd omdat er vanaf augustus 2023 geen onderzoek is verricht naar de mogelijkheden om de arbeidscapaciteit in te zetten bij de eigen werkgever. Er waren ook geen plannen van aanpak gemaakt en de eerstejaarsevaluatie is uitgebleven. Ook was er geen spoor 2-traject aangevangen. Nadat op 6 augustus 2025 het tweedespoortraject was afgerond en aan werknemer een WIA-uitkering was toegekend, heeft Canon de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 12 december 2025. Werknemer verzoekt, onder meer, een billijke vergoeding omdat Canon ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld in, onder meer, het steken laten vallen in het re-integratietraject.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Canon kan verweten worden te weinig aandacht voor de re-integratie van werknemer te hebben gehad. De adviezen van de bedrijfsarts zijn steeds opgevolgd, maar het had op de weg van Canon gelegen om actiever naar mogelijkheden voor aangepast werk binnen de eigen organisatie te zoeken dan wel een tweedespoortraject aan te vangen. Tijdens de loonsanctieperiode heeft Canon dit echter goed gemaakt door de re-integratie op de juiste wijze uit te voeren. Dat de inspanningen niet hebben geleid tot werkhervattingen kan niet worden geweten aan de tekortkomingen van Canon. Het is juist dat de lichamelijke klachten van werknemer zijn toegenomen door een drukke periode op het werk, maar Canon heeft direct na de ziekmelding de adviezen van de bedrijfsarts ter harte genomen. Dat werknemer door de verlengde loondoorbetaling pas later kon starten met zijn revalidatie was vervelend voor werknemer, maar van deze gang van zaken kan Canon geen verwijt worden gemaakt. Het door werknemer aan Canon verweten pestgedrag heeft werknemer niet verder geconcretiseerd. Werknemer heeft, toen hij al arbeidsongeschikt was, vakantie gevraagd en gekregen. Gedurende de vakantie is werknemer vrijgesteld van zijn re-integratieverplichtingen en kan hij recupereren. De genoten vakantie is daarom terecht op zijn

vakantiesaldo ingehouden.

Dat is anders voor de inhouding van 36 uur in november 2024, gedurende welke periode werknemer naar Turkije moest voor een noodzakelijke tandheelkundige behandeling. Canon heeft niet betwist dat de medische behandeling die werknemer moest ondergaan noodzakelijk was. Onder die omstandigheden heeft Canon deze uren ten onrechte als vakantie aangemerkt. Toekenning van de wettelijke verhoging over dit bedrag ligt niet in de rede. Werknemer heeft destijds niet geprotesteerd tegen het bericht van HR dat zij deze 36 uur als vakantie zou aanmerken en de financiële gevolgen voor werknemer zijn zeer gering. Bij dat laatste neemt de kantonrechter mede in aanmerking dat Canon gedurende lange tijd een hoger salaris aan werknemer heeft betaald dan waartoe zij verplicht was. Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat er specifieke omstandigheden kunnen zijn die een afwijking van het fundamentele recht op (jaarlijks betaald) verlof rechtvaardigen. Het feit dat er sprake is van een zogeheten *slapend dienstverband* vormt zo'n specifieke omstandigheid. Dat werknemer door middel van betaalde vakantie tijdens een *slapend dienstverband* in staat gesteld zou moeten worden om te recupereren is dus niet aan de orde. Bovendien voorziet het socialezekerheidsrecht in de mogelijkheid voor de werknemer om met behoud van uitkering met vakantie te gaan. Gelet op deze specifieke omstandigheden is artikel 7:634 lid 1 BW naar het oordeel van de kantonrechter niet in strijd met Europese wetgeving. Werknemer heeft niet duidelijk gemaakt op grond waarvan hij voor een loonsverhoging van 4% in aanmerking had moeten komen. De enkele, niet met stukken onderbouwde, verwijzing naar de gemiddelde loonsverhoging van andere werknemers is daartoe onvoldoende.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9693

Zaaknummer: K/4001/12094575

Rechters: I.M. Bilderbeek

Advocaten: mr. V.C. Schuurman en P.A. Nabben

Wetsartikelen: 7:634 lid 1 BW en 7:682 lid 1 sub c BW