

RECHTSPRAAK

Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens langdurige ongeschiktheid. Werkgeefster heeft het rechtsvermoeden van een hogere arbeidsomvang kunnen weerleggen.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2004 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van teamleider ZorgThuis. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg (hierna: de cao) van toepassing. In de periode van november 2017 tot en met maart 2020 heeft zij structureel meer uren gewerkt dan de overeengekomen arbeidsomvang van 36 uur per week. Werkgeefster heeft deze meeruren uitbetaald. Op 9 maart 2020 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft haar tijdens ziekte het loon betaald dat hoort bij een arbeidsomvang van 36 uur per week. Werkneemster is per 31 juli 2020 weer beter gemeld. Zij heeft vervolgens tot 9 april 2021 weer 36 uur per week gewerkt. Op die datum heeft zij zich ziekgemeld als gevolg van een ernstige ziekte. In de periode na haar ziekmelding heeft werkneemster verschillende intensieve medische behandelingen ondergaan. Uit een arbeidsdeskundig onderzoek volgt dat rekening houdend met de actuele belastbaarheid, er geen andere functies voorhanden zijn waarin werkneemster structureel herplaatst kan worden. De arbeidsdeskundige adviseert partijen om regelmatig de voortgang van de re-integratie in aangepast werk te evalueren en via de bedrijfsarts zicht te houden op de actuele belastbaarheid van werkneemster. Er wordt een tweedespoortraject gestart. Wegens een medische vervolgbehandeling worden de re-integratieactiviteiten medio september 2022 stopgezet. Op 3 januari 2023 heeft een herbeoordeling plaatsgevonden van het arbeidsdeskundig onderzoek. De arbeidsdeskundige concludeert daarbij dat er geen andere functies voorhanden zijn waarin werkneemster structureel kan re-integreren. In het kader van de aanvraag van een WIA-uitkering heeft het UWV geoordeeld dat het re-integratietraject naar behoren is afgerond. In juli 2023 oordeelt het UWV dat er op grond van de beschikbare medische informatie geen evident duidelijke relatie kan worden gelegd tussen de oorzaak van de eerste en tweede uitval. Dit leidt tot de conclusie dat er geen aanleiding is om werkneemster als zogenoemde ‘medische afzakker’ te beschouwen. Na verkregen ontslagvergunning is de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2023 opgezegd en heeft werkgeefster een transitievergoeding betaald alsook een nabetaling. Werkneemster verzoekt onder meer (a) nabetaling achterstallig loon, vakantiegeld en eindejaarsuitkering, (b) een aanvullende transitievergoeding, (c) een billijke vergoeding en (d) vergoeding van pensioenschade. Zij heeft hier onder meer aan ten grondslag gelegd dat werkgeefster in ernstige mate is tekortgeschoten in de nakoming van haar re-integratieverplichtingen en zij op grond van de meer-uren recht heeft op hogere bedragen

voor het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de transitievergoeding. De kantonrechter heeft alle verzoeken van werkneemster afgewezen. Hier komt werkneemster in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Meeruren

In haar eerste grief betoogt werkneemster dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat niet is voldaan aan het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW en dat de kantonrechter ten onrechte haar verzoeken heeft afgewezen. Van 1 mei 2024 tot november 2017 is niet gebleken dat sprake is geweest van overwerk. In de periode van november 2017 tot en met maart 2020 heeft werkneemster wel overgewerkt. Werkneemster is daarvoor betaald en zij heeft daarvan melding gemaakt in het jaargesprek met de interim-manager in november 2018. Werkneemster is vervolgens op 9 maart 2020 uitgevallen wegens ziekte. Na haar terugkeer is zij weer de bedongen 36 uur gaan werken. Niet is derhalve komen vast te staan dat werkneemster, zoals zij aanvoert, in de periode vanaf 1 augustus 2020 minder is gaan werken op medische gronden. Werkgeefster heeft voorts terecht aangevoerd dat werkneemster de drie maanden waarin zij vergeleken met de maanden daarvoor en daarna (verreweg) de meeste uren heeft gewerkt als referentieperiode heeft genomen. Naar het oordeel van het hof onderbouwen voornoemde feiten en omstandigheden het standpunt van werkgeefster dat de door werkneemster aangewezen periode niet zonder meer representatief is. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking overwogen dat duurzame inzetbaarheid van haar werknemers volgens werkgeefster een belangrijk onderdeel uitmaakt van haar beleid. Structureel meer uren werken dan overeengekomen past niet in dat beleid. Werkneemster heeft daar in hoger beroep tegen aangevoerd dat bij werkgeefster wel degelijk structureel meer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur. Werkneemster heeft deze stelling onderbouwd door vijf verklaringen van (oud-)collega's in het geding te brengen. Ter zitting is echter het gebleken dat de overgelegde verklaringen niet zijn opgesteld door de desbetreffende medewerkers. Werkneemster heeft bij de mondelinge behandeling verklaard dat de "verklaringen" een samenvatting betreffen van de hand van werkneemster zelf van hetgeen werkneemster stelt met de vijf werknemers te hebben besproken. Het hof stelt vast dat werkneemster het hof en de wederpartij daarmee op het verkeerde been heeft gezet. Zij heeft de waarheidsplicht van artikel 21 Rv ernstig geschonden. Het hof slaat dan ook geen acht op deze verklaringen, die overigens ook inhoudelijk door werkgeefster zijn weersproken aan de hand van urenstaten uit haar administratie. Tot slot betreft het hof het volgende bij zijn oordeel. Werkgeefster is een organisatie in de zorg en zij hanteert, zoals zij ter zitting, mede aan de hand van de door haar overgelegde urenstaten heeft toegelicht, een "jaarurensystematiek". De conclusie luidt derhalve dat werkgeefster, gezien alle feiten en omstandigheden, is geslaagd in het weerleggen van het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst met een omvang van 40 uur per week. Het hof stelt voorop dat, zoals voortvloeit uit het voorgaande, de kantonrechter de verzoeken die voortbouwen op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW (de loongerelateerde verzoeken) terecht heeft afgewezen.

Billijke vergoeding

In dit geval spitst het geschil zich toe op de vraag of werkgeefster haar re-integratie verplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd. Daarvan is naar het oordeel van het hof geen sprake. De billijke vergoeding is terecht afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3264

Zaaknummer: 200.350.682_01

Rechters: F.M.T. Quaadvliet, M. van der Schoor en B. Kloppert

Advocaten: P.H. Pijpelink en S. Lammers

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:682 BW