RECHTSPRAAK

B-grond. Werknemer maakt gebruik van de 'switch'. Billijke vergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is per november 2014 in dienst getreden bij NS Reizigers B.V. ("NS") en is sinds 1 september 2016 werkzaam als machinist. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao NS van toepassing. Sinds 15 juni 2022 is werknemer arbeidsongeschikt. Tijdens zijn ziekte heeft hij verschillende re-integratiewerkzaamheden verricht, waaronder het volgen van cursussen, boventallig meerijden en rangeerdiensten. Werknemer heeft meerdere terugvallen gehad en is sinds januari 2025 niet meer werkzaam. De bedrijfsarts heeft op 4 februari 2025 geoordeeld dat werknemer niet in staat is zijn eigen of aangepast werk te verrichten en dat binnen 26 weken geen herstel wordt verwacht. Dit oordeel is later bevestigd. Op 11 maart 2025 heeft NS bij het UWV een ontslagaanvraag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ingediend. Het UWV heeft op 9 oktober 2025 toestemming verleend, waarna NS de arbeidsovereenkomst per 1 december 2025 heeft opgezegd en een transitievergoeding heeft betaald. Werknemer berust uiteindelijk in de opzegging, maar stelt dat NS onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie, ten onrechte aanpassing van zijn werkzaamheden heeft geweigerd en op grond van de cao geen ontslag had mogen aanvragen. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 74.458,08 wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van NS.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die voorligt, is of de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van NS. De kantonrechter stelt voorop dat hiervoor een hoge drempel geldt. Volgens de bedrijfsarts was herstel binnen 26 weken niet te verwachten en werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij binnen die termijn zijn eigen of aangepast werk kon verrichten. De bedrijfsarts heeft bovendien voldoende zorgvuldig gehandeld door zijn eerdere oordeel op basis van aanvullende medische informatie te bevestigen zonder werknemer opnieuw te onderzoeken. Van NS kon niet worden gevergd dat zij werknemer uitsluitend rangeerdiensten liet verrichten, omdat dit geen zelfstandige functie is maar een onderdeel van de functie van machinist en de personeelsplanning daardoor zou worden verstoord. Ook is niet gebleken dat NS haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. NS heeft arbeidsdeskundig onderzoek laten verrichten, een tweedespoortraject gestart en aangepast werk aangeboden. Het UWV heeft eveneens vastgesteld dat NS voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Dat NS zonder overleg de aanvraag tot verlenging van de machinistenvergunning heeft ingetrokken, is wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Ook het niet registreren van gevolgde cursussen levert geen ernstig

verwijtbaar handelen op. Ten aanzien van artikel 21 van de cao oordeelt de kantonrechter dat gedeeltelijke werkhervatting moet worden uitgelegd als duurzame gedeeltelijke hervatting in de eigen functie. Daarvan was geen sprake. Omdat NS ondanks maximale inspanningen geen passende functie beschikbaar had, mocht zij ontslag aanvragen. De conclusie is dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van NS. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 22-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:10469
Zaaknummer: 12142594
Rechters: Zander
Advocaten: M.Q. Cleton
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 aanhef en onder b BW en 7:682 lid 1 sub c BW