

In naam van de Koning

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Civiel recht
Kantonrechter

Zittingsplaats Apeldoorn

Zaaknummer / rekestnummer: 11645815 \ HA VERZ 25-27

Beschikking van 8 juli 2025

in de zaak van

[REDACTED]
te [REDACTED]
verzoekende partij,
hierna te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. G.M. Roze,

tegen

[REDACTED]
te [REDACTED]
verwerende partij,
hierna te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: de heer [REDACTED] directeur.

De zaak in het kort

In deze zaak verzoekt de werknemer om toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter wijst het verzoek toe tot een bedrag van € 20.000,00 bruto, omdat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De verzoeken tot betaling van loon (verlofuren en dertiende maand) worden eveneens toegewezen.

1. De procedure

- 1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:
- het verzoekschrift
 - de mondelinge behandeling van 27 mei 2025, waarvan door de griffier aantekeningen zijn gemaakt.
- 1.2. De beschikking is bepaald op vandaag.

2. De feiten

- 2.1. [REDACTED] geboren [REDACTED] is op 17 mei 2021 in dienst getreden bij [REDACTED]. Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van Office manager tegen een loon van € 2.572,01 bruto per maand exclusief emolumenten.
- 2.2. [REDACTED] is sinds 6 oktober 2021 arbeidsongeschikt.
- 2.3. [REDACTED] heeft [REDACTED] per 1 november 2021 ziekgemeld.
- 2.4. Op 3 november 2022 en 12 januari 2023 is [REDACTED] op een spreekuur van de bedrijfsarts geweest. De bedrijfsarts heeft gerapporteerd dat sprake is van een arbeidsconflict en heeft geadviseerd om mediation in te zetten.
- 2.5. Er is geprobeerd een mediationtraject te starten, maar dit is niet van de grond gekomen.
- 2.6. Op 15 augustus 2023 heeft het UWV geoordeeld dat [REDACTED] niet genoeg heeft gedaan om [REDACTED] te re-integreren. Daarbij heeft het UWV een loonsanctie aan [REDACTED] opgelegd, inhoudende dat de periode waarin [REDACTED] tijdens ziekte recht heeft op loon is verlengd tot 28 oktober 2024.
- 2.7. Per 28 oktober 2024 is de loondoorbetalingsverplichting van [REDACTED] geëindigd.
- 2.8. Op 13 januari 2025 heeft het UWV toestemming verleend aan [REDACTED] om de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] op te zeggen.
- 2.9. De arbeidsovereenkomst is na opzegging door [REDACTED] op 28 februari 2025 geëindigd.

3. Het verzoek en het verweer

- 3.1. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter om bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:
 - I. [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 57.446,40 bruto;
 - II. [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 11.143,35 bruto aan verlofuren en een bedrag van € 2.742,66 bruto aan dertiende maand, beide bedragen te vermeerderen met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging;
 - III. [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten.
- 3.2. [REDACTED] voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen.

4. De beoordeling

4.1. [REDACTED] zoekt in de eerste plaats veroordeling van [REDACTED] tot betaling van een billijke vergoeding.

4.2. In artikel 7:682 lid 1, aanhef en sub c BW is bepaald dat aan een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV door de werkgever is opgezegd een billijke vergoeding kan worden toegekend als de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts in uitzonderlijke gevallen zal voordoen, bijvoorbeeld als de werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat, waarbij te denken valt aan een situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd (*Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34).

4.3. [REDACTED] stelt dat zich hier een dergelijke situatie voordoet. Samengevat voert zij daartoe aan dat [REDACTED] haar arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt en/of in stand heeft gehouden. De arbeidsongeschiktheid komt voort uit een arbeidsconflict. Dit arbeidsconflict is veroorzaakt door [REDACTED]. Voorafgaand aan haar ziekmelding heeft [REDACTED] pesterijen én een te grote werkdruk ervaren. Hierover is nooit een inhoudelijk gesprek gevoerd, ook niet na herhaalde adviezen van de bedrijfsarts om onder begeleiding van een mediator met elkaar in gesprek te gaan. Door toedoen van [REDACTED] is geen mediationtraject van de grond gekomen. [REDACTED] heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door tijdens de wachttijd van twee jaar en tijdens het derde ziektejaar waarin een loonsanctie van kracht was, geen enkel contact op te nemen met [REDACTED] om te praten over (de aanleiding van) haar ziekmelding. [REDACTED] heeft in het geheel niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen door geen enkel evaluatieformulier op te stellen en geen enkele moeite te doen om de door [REDACTED] ervaren problemen op te lossen. Het nalaten van de werkgever heeft uiteindelijk geleid tot de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Ten slotte heeft [REDACTED] op meerdere momenten niet aan haar loonbetalingsverplichtingen voldaan als gevolg waarvan [REDACTED] toenemende stress heeft ervaren, omdat zij daarvan afhankelijk was om haar vaste lasten te kunnen voldoen.

4.3.1. [REDACTED] betwist dat [REDACTED] recht heeft op een billijke vergoeding. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. [REDACTED] heeft drie jaar loon tijdens ziekte ontvangen. Zij had die tijd kunnen gebruiken om een nieuwe baan te vinden. Het is niet billijk om haar naast het betaalde loon tijdens ziekte een billijke vergoeding toe te kennen.

4.4. In dit geval spitst het geding zich toe op de vraag of [REDACTED] haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd. De kantonrechter is van oordeel dat die hoge drempel in dit geval wordt gehaald. Dit wordt hieronder toegelicht.

4.5. [REDACTED] heeft zich op 6 oktober 2021 ziekgemeld. Daaraan is onder meer een gesprek met [REDACTED] voorafgegaan waarin het functioneren van [REDACTED] is besproken. [REDACTED] heeft ter zitting erkend dat zij tijdens dat gesprek nogal 'bruuske' en 'onaardige' uitlatingen tegenover [REDACTED] heeft gedaan. Mede daardoor is

uitgevallen. De kantonrechter rekent het [REDACTED] zwaar aan dat zij vervolgens lange tijd niets aan de re-integratie van [REDACTED] heeft gedaan. [REDACTED] heeft [REDACTED] pas op 1 november 2021 ziek gemeld. In de eerste twee ziektejaren is [REDACTED] in totaal slechts twee keer bij de bedrijfsarts geweest. Ter zitting heeft [REDACTED] toegelicht dat zij over de frequentie van de spreekuren van de bedrijfsarts evenmin tevreden was, maar zij heeft daarop geen actie ondernomen terwijl dat wel op haar weg had gelegen. Het is immers de werkgever die verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van zijn zieke werknemers en die daarbij de bedrijfsarts dient in te schakelen. De werkgever dient de adviezen van de bedrijfsarts vervolgens te betrekken bij de verzuimaanpak. Dat laatste is evenmin gebeurd. Door de bedrijfsarts is aangestuurd op het inschakelen van een mediator om op die manier de verstoring in de arbeidsrelatie weg te nemen. [REDACTED] heeft ter zitting erkend dat zij daarvan op de hoogte was, maar dat een mediationstraject "door drukte aan haar kant" niet van de grond is gekomen. Ook anderszins zijn geen re-integratie inspanningen door [REDACTED] verricht. Dit leidt tot de conclusie dat [REDACTED] haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. De re-integratie is niet verlopen conform de eisen die de Wet Poortwachter voorschrijft. Als dat wel was gebeurd, lag het, gelet op de adviezen van de bedrijfsarts, in de rede dat [REDACTED] binnen een jaar was teruggekeerd in haar eigen functie. Nu dat niet is gebeurd is, heeft zij geen kans gehad te herstellen, terug te keren in haar oude functie en/of om op zoek gaan naar een andere bron van inkomsten. Dat valt [REDACTED] ernstig te verwijten en bovendien heeft die handelwijze ertoe geleid dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd, zodat een billijke vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW op zijn plaats is.

4.6. Voor het vaststellen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding zijn in de rechtspraak uitgangspunten geformuleerd.¹ De kantonrechter moet bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening houden met alle omstandigheden van het geval en die vergoeding moet daarbij aansluiten. Het gaat er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook met de gevolgen van het ontslag kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. De billijke vergoeding heeft geen bestraffend doel, maar met de billijke vergoeding kan ook worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen.

4.7. In dit kader is door [REDACTED] aangevoerd dat het niet onaannemelijk is dat, als [REDACTED] wel aan haar re-integratieverplichtingen had voldaan, [REDACTED] al na maximaal een jaar weer volledig aan het werk was gegaan in haar oude functie en dat de arbeidsovereenkomst vervolgens nog tenminste drie jaar, en dus tot oktober 2025, zou hebben voortgeduurd. [REDACTED] is van oktober 2022 tot oktober 2024 30% loon per maand misgelopen en vanaf oktober 2024 tot oktober 2025 100%. [REDACTED] meent daarom dat een billijke vergoeding ter hoogte van (24 maanden x 30% loon + 12 maanden 100% loon inclusief vakantiegeld en dertiende maand) = € 57.446,40 bruto redelijk is.

4.7.1. [REDACTED] voert daartegen aan dat het zeer onwaarschijnlijk is dat de arbeidsovereenkomst nog tot 1 oktober 2025 zou hebben voortgeduurd. Zij stelt in dit

¹ Zie de uitspraak van de Hoge Raad van 30 juni 2017, te vinden op www.rechtspraak.nl, onder nummer ECLI:NL:HR:2017:1187 (*New Hairstyle*).

verband dat er voor de ziekmelding van [REDACTED] al zorgen bestonden over het functioneren van [REDACTED]

4.7.2. De kantonrechter gaat voor de waarde van de arbeidsovereenkomst, in de situatie dat het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] wordt weggedacht, uit van het volgende. [REDACTED] heeft gesteld en onderbouwd dat de arbeidsovereenkomst als [REDACTED] wel aan haar re-integratieverplichtingen had voldaan nog tot minimaal oktober 2025 zou hebben voortgeduurd. [REDACTED] heeft daar weliswaar tegenin gebracht dat er al langer zorgen waren over het functioneren van [REDACTED] maar die stelling heeft [REDACTED] niet onderbouwd, zodat er in deze procedure niet vanuit kan worden gegaan dat de arbeidsovereenkomst eerder dan in oktober 2025 zou zijn geëindigd. Daar vanuit gaande is [REDACTED] over een periode van 24 maanden 30% van haar loon misgelopen. Dat dit neerkomt op een bedrag van € 21.542,40 bruto inclusief vakantiegeld en dertiende maand is door [REDACTED] niet weersproken, zodat van de juistheid daarvan wordt uitgegaan en wordt dat bedrag in aanmerking genomen. De stelling dat over de periode oktober 2024 tot oktober 2025 rekening moet worden gehouden met een inkomensverlies van 100%, zijnde een bedrag van € 35.904,00 bruto is door [REDACTED] onvoldoende onderbouwd. Uit het verzoekschrift blijkt immers dat [REDACTED] inmiddels een WIA-uitkering ontvangt en dat zij inkomsten uit arbeid heeft op basis van 16 uur per week. Zij heeft niet verduidelijkt vanaf welk moment zij deze inkomsten geniet en welke bedragen daarmee gepaard gaan, terwijl dat wel op haar weg lag. Gelet op al het voorgaande, alsmede op de leeftijd van [REDACTED] de relatief korte duur van het dienstverband, de hoogte van het loon en [REDACTED] kansen op de arbeidsmarkt, acht de kantonrechter in dit geval een vergoeding van € 20.000,00 bruto billijk.

4.8. [REDACTED] zal dus worden veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 20.000,00 bruto.

4.9. [REDACTED] vordert verder uitbetaling van 465,4 uren aan opgebouwde verlofuren, te vermeerderen met 8% vakantiegeld, zijnde een bedrag van € 11.143,35 bruto. Dit bedrag is als niet, althans niet gemotiveerd weersproken, toewijsbaar.

4.10. [REDACTED] vordert ten slotte een bedrag van € 2.742,66 aan dertiende maand. [REDACTED] heeft weliswaar betwist dat [REDACTED] recht heeft op dit bedrag, maar zij heeft die betwisting niet onderbouwd. De vordering zal dan ook als onvoldoende weersproken worden toegewezen.

4.11. Door tijdige betaling van de verlofuren en de dertiende maand achterwege te laten, is [REDACTED] in verzuim geraakt en daarover op grond van artikel 6:119 BW wettelijke rente verschuldigd geworden. De verzochte veroordeling tot betaling van de wettelijke verhoging is, gelet op artikel 7:625 BW eveneens toewijsbaar, maar zal worden beperkt tot 15%, hetgeen met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt.

4.12. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED], omdat [REDACTED] overwegend ongelijk krijgt. De proceskosten van [REDACTED] worden begroot op:

- griffierecht	€	732,00
- salaris gemachtigde	€	543,00

- nakosten	€	135,00 (plus de kosten van betekening zoals vermeld in de beslissing)
Totaal	€	1.410,00

5. De beslissing

De kantonrechter

5.1. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een billijke vergoeding te betalen van € 20.000,00 bruto,

5.2. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] te betalen:

- a. een bedrag van € 11.143,35 bruto aan verlofuren;
- b. een bedrag van € 2.742,66 bruto aan dertiende maand;
- c. de wettelijke rente over de onder a. en b. toegewezen bedragen, te rekenen vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van die bedragen tot aan de dag van de gehele betaling;
- d. de wettelijke verhoging van 15% over de onder a. en b. toegewezen bedragen,

5.3. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten van € 1.410,00, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe, te vermeerderen met de kosten van betekening als [REDACTED] niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend,

5.4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad²,

5.5. wijst af het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. L.J.P. Lambooy en in het openbaar uitgesproken op 8 juli 2025.

(mk)

Voor eerste grosse

De griffier van de
rechtbank Gelderland

² Uitvoerbaar bij voorraad betekent dat de veroordelingen in de beschikking uitgevoerd moeten worden, ook als eventueel in hoger beroep wordt gegaan.