

## Extra vergoeding bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid? Onder andere omdat werkgever een recherchebureau heeft ingeschakeld?

Vanuit werknemers komt regelmatig de vraag of zij recht hebben op meer dan enkel de transitievergoeding als er ontslag volgt nadat de (verlengde) wachttijd voor de Wet WIA voorbij is (en dus het ontslagverbod tijdens ziekte niet meer van toepassing is). Omdat werknemers vinden dat hun arbeidsongeschiktheid veroorzaakt of verslechterd is door het handelen van de werkgever en dat zij 'recht' hebben op een extra vergoeding.

### Hoe zit dat?

De kantonrechter kan op grond van artikel 7:681 lid 1 onder c BW op verzoek van de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV, aan die werknemer een billijke vergoeding toekennen, indien de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het is aan de werknemer om aan te tonen dat daarvan sprake is.

Op zich kan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer dus een aanvullende vergoeding claimen als het ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid het **gevolg** is van het **ernstig verwijtbaar handelen** van de werkgever.

De lat hiervoor ligt echter hoog. Zo volgt uit een uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland ([ECLI:NL:RBMNE:2024:2374](#)).

In deze zaak heeft een langdurig zieke werknemer (nadat door het UWV een ontslagvergunning was verleend) de kantonrechter o.a. verzocht te verklaren voor recht dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 62.086 bruto (ruim 14 maandsalarissen) en een immateriële schadevergoeding te betalen van € 30.000 netto.

Volgens de werknemer heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld onder meer door tijdens zijn ziekte een recherchebureau in te schakelen en was er sprake van een onveilige werksfeer waar de werkgever niet adequaat op heeft gereageerd. Ook verwijt de werknemer dat werkgever tijdens ziekte heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever verweert zich en stelt onder andere dat zij zich aan haar re-integratieverplichtingen heeft gehouden en dat zij een redelijke grond had om een recherchebureau in te schakelen.

### Wat is het oordeel van de kantonrechter?

Volgens de kantonrechter heeft de werknemer – kort gezegd – niet kunnen onderbouwen dat

de werkgever de re-integratie van de werknemer heeft 'gedwarsboomd'. Daarbij wordt ook gewezen op de omstandigheid dat geen loonsanctie is opgelegd. Ook het verwijt van het niet adequaat handelen na het incident op de werkvloer vindt de kantonrechter onvoldoende onderbouwd. Tijdens de zitting heeft de werkgever een toelichting gegeven hoe na het incident getracht is te handelen, maar dat dit door de volledige ziekmelding van de werknemer niet van de grond kwam.

Dan het punt van de inzet van een recherchebureau. De werknemer vindt dat een buitenproportionele maatregel en meent dat dit kwalificeert als ernstig verwijtbaar.

De kantonrechter overweegt daarover als volgt:

*“(...)Het laten controleren van een werknemer buiten diens weten door een onderzoeksbureau slechts aanvaardbaar is onder bijzondere omstandigheden, waarin tegen de werknemer concrete serieuze verdenkingen zijn gerezen van ernstige overtredingen. [verweerster] stelt dat er geruchten waren dat [verzoeker] elders werkte tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. In de arbeidsovereenkomst is echter overeengekomen dat [verzoeker] naast zijn werk voor [verweerster] ook voor zijn eigen bedrijf mocht werken. Daarom is niet goed te begrijpen waarom [verweerster] met haar vermoedens niet eerst een gesprek met [verzoeker] is aangegaan. Hierin had ook verduidelijkt kunnen worden of het tijdens zijn volledige arbeidsongeschiktheid en gelet op de door de bedrijfsarts aangehaalde beperkingen het werken voor zijn eigen bedrijf wel of niet was toegestaan en of dit al dan niet conflicterend was met zijn werk bij [verweerster]. In plaats daarvan heeft [verweerster] een onderzoeksbureau ingeschakeld. Hiermee heeft [verweerster] **niet zorgvuldig gehandeld, temeer nu naast [verzoeker] ook de echtgenote en hun jonge kind gedurende een maand zijn gevolgd.** Dit betekent echter nog niet dat [verweerster] hierdoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van artikel 7:681 lid 1 onder c BW.(...)”*

Slotsom: de lat voor ernstig verwijtbaar handelen ligt hoog en is niet snel aan de orde. Het is echter niet ondenkbaar dat een werkgever ernstig verwijtbaar handelt (als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd), maar de werknemer moet de 'ernstige verwijten' wel kunnen onderbouwen om een billijke vergoeding te kunnen claimen. Daar schort het vaak aan.

#### Datum

02 mei 2024

#### Auteur

Stéphanie Heijtlager