

Tik op de vingers!

Werkgever moet vanwege veronachtzamen re-integratieverplichtingen een billijke vergoeding betalen aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer.

Vaak wil de werkgever na langdurige arbeidsongeschiktheid (in de regel 104 weken) de arbeidsovereenkomst beëindigen met een zieke werknemer. Maar niet alleen een werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een langdurig zieke werknemer beëindigen, de werknemer kan daarvoor ook zelf een verzoek indienen bij de kantonrechter. Bij dat verzoek de arbeidsovereenkomst te beëindigen kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om de werkgever een billijke vergoeding te laten betalen aan de werknemer. Bijvoorbeeld omdat de werkgever zijn re-integratieverplichting niet serieus heeft genomen (lees: 'ernstig verwijtbaar heeft gehandeld'). Een werkneemster die in dienst was van een zorginstelling heeft zich aan zo'n ontbindingsverzoek gewaagd op haar eigen initiatief.

Wat speelde er?

Werkneemster is sinds 1992 in dienst van een zorginstelling als zorgmanager. In 2014 wordt zij boventallig verklaard en heeft zij werkzaamheden in een 'transitiepool' verricht. Nadien is de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd bij de zorginstelling langs geweest en heeft misstanden vastgesteld (die onder andere onder de verantwoordelijkheid van werkneemster vielen). Vervolgens hebben er in de arbeidsrelatie tussen werkneemster en de zorginstelling (schriftelijke) wijzigingen plaatsgevonden. Tijdens de laatste functie van werkneemster, kwaliteitsverpleegkundige, wordt zij in 2018 per direct vrijgesteld van haar werkzaamheden met de mededeling dat de zorginstelling na de vakantie van de medewerkster samen met haar zal kijken over passend werk binnen de organisatie. Werkneemster heeft zich vervolgens ziekgemeld.

De bedrijfsarts heeft in de terugkoppeling aangegeven dat sprake is van arbeidsongeschiktheid, maar niet ten gevolge van ziekte en/of gebrek. Daarop volgen enkele pogingen om werkneemster in de organisatie te herplaatsen, maar de korte werkhervatting in een passende functie leidt tot een nieuwe ziekmelding. Deze ziekmelding resulteert uiteindelijk in een loonsanctie en een succesvol bekortingsverzoek. Recht op een WIA-uitkering heeft werkneemster niet, want zij is geschikt voor haar eigen werk aldus het UWV.

De zorginstelling wil vervolgens geen vaststellingsovereenkomst met werkneemster sluiten, omdat zij geschikt is voor "haar arbeid". Zodoende ziet werkneemster zich genoodzaakt zich tot de kantonrechter te wenden om tot een beëindiging van haar arbeidsovereenkomst te komen onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding en een aanvullende billijke vergoeding.

Ernstig verwijtbaar handelen?

De [kantonrechter Rotterdam](#) moet vervolgens beoordelen of in deze situatie sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst met werknemer dient te worden ontbonden en welke billijke vergoeding in dat geval aan de werknemer door de zorginstelling moet worden betaald.

De kantonrechter is in deze kwestie van mening dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. Kort gezegd verwijt de kantonrechter de zorginstelling het volgende:

- Werkgever heeft aan werknemer onvoldoende kenbaar gemaakt dat zij ontevreden waren over haar functioneren (mede naar aanleiding van de constatering van de Inspectie) en dat daar arbeidsrechtelijke gevolgen aan verbonden zouden zijn;
- De handelswijze van werkgever impact heeft gehad op de gezondheid van werknemer en de arbeidsrelatie en heeft de arbeidsongeschiktheid in stand gehouden;
- De werkgever in weerwil van het advies van de bedrijfsarts haar ook na ommekomst van de loonsanctie wilde 're-integreren', terwijl duidelijk was dat daarvan geen sprake van kon zijn.

De zorginstelling is daarom volgens de kantonrechter niet zorgvuldig met de belangen van werknemer omgegaan en oordeelt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Billijke vergoeding

De werknemer verzoekt een billijke vergoeding van ruim € 100.000,-. De kantonrechter vindt echter dat in dit specifieke geval (aan de hand van de gezichts- c.q. uitgangspunten uit de uitspraak van de Hoge Raad in 'New-Hairstyle') werknemer een billijke vergoeding van € 35.000,- passend is.

Slotsom

Deze werkgever heeft de re-integratie van zijn zieke werknemer onvoldoende adequaat opgepakt en heeft zelfs ernstig verwijtbaar gehandeld, met als gevolg dat de werkgever een billijke vergoeding moet betalen. Opvallend is overigens dat de werkgever ook nog een groot deel van de juridische kosten (€ 6.000,-) van werknemer moet betalen, omdat werknemer deze kosten heeft moeten maken als gevolg van de handelswijze van de werkgever. Normaal gesproken vallen deze kosten onder de proceskostenveroordeling, maar de kantonrechter acht in dit geval bijzondere omstandigheden aanwezig, waardoor deze kosten ook nog – aanvullend – vergoed dienen te worden.

Kortom: deze werkgever krijgt een tik op de vingers van de kantonrechter, mede vanwege het niet-nakomen van de op de werkgever rustende re-integratieverplichtingen. Niet alleen in de vorm van een billijke vergoeding, maar ook door de buitengerechtelijke (bovenop de

'forfaitaire') proceskosten te moeten betalen.

Datum

15 april 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager