

Tik op de vingers: werkgever let op wat je met de re-integratie van je zieke werknemer doet!

Zowel werkgever als werknemer hebben bij ziekte verplichtingen. De werknemer moet zich houden aan redelijke voorschriften van zijn of haar werkgever om het recht op loon vast te stellen, moet passende arbeid verrichten en zijn/haar genezing niet belemmeren etc. De werkgever moet op grond van artikel 7:658a BW er o.a. voor zorgen dat de werknemer in staat wordt gesteld passende arbeid te verrichten, alsmede de stappen uit de Wet verbetering poortwachter te zetten. Doet de werkgever dit niet voldoende, dan kan na twee jaar ziekte niet alleen de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken door het UWV worden verlengd (zgn. 'loonsanctie'), maar de werkgever kan ook civielrechtelijk geconfronteerd worden met het betalen van een billijke vergoeding.

Zo ook in de zaak waarin in het gerechtshof Amsterdam op 5 september 2023 ([ECLI:NL:GHAMS:2023:2133](#)) arrest heeft gewezen. In deze zaak heeft een zieke werkneemster de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met haar werkgever te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsrelatie die het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van haar werkgever gedurende haar re-integratie. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en de werkgever veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 45.000,-. De werkgever is het daar niet mee eens en heeft hoger beroep ingesteld bij het hof.

Het gerechtshof is – net als de kantonrechter – van mening dat de werkgever bij de re-integratie van werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld als gevolg waarvan de arbeidsrelatie is verstoord. Het hof komt – kort gezegd – tot deze conclusie. omdat de werkgever de adviezen van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd, waardoor de verhoudingen alleen maar verder (door toedoen c.q. communicatie van de werkgever) op scherp zijn gesteld. Het verwijt van de werkgever dat de verstoorde relatie ook aan werkneemster is te wijten, verwerpt het hof:

(...)

Het is deze aanpak van Chipsoft, waarin zij haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, die heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding waardoor [geïntimeerde] op de voet van artikel 7:671c BW de kantonrechter heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Voor zover Chipsoft heeft gesteld dat [geïntimeerde] in grote mate heeft bijgedragen aan het tussen partijen ontstane conflict, wordt die stelling verworpen. Weliswaar heeft Chipsoft schriftelijke verklaringen ingebracht van medewerkers die zich kritisch hebben uitgelaten over de wijze waarop [geïntimeerde] zich op de werkvloer heeft gedragen, maar niet is gebleken dat [geïntimeerde] vóór de ziekmelding is aangesproken op haar gedrag. Voor zover Chipsoft met haar stelling doelt op het gedrag van [geïntimeerde] gedurende de re-integratie, overweegt het hof dat ook die omstandigheid Chipsoft er niet van

ontslaat ervoor te zorgen dat de re-integratie goed verloopt en daarbij de verplichtingen die de wet voorschrijft na te komen. De hierboven beschreven gedragingen van [naam] kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen van Chipsoft, zodat een billijke vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:671c lid 2 onder b BW op zijn plaats is.

(...)”

Het hof vindt de handelswijze zelfs dusdanig ernstig verwijtbaar, dat de billijke vergoeding hoger wordt vastgesteld, namelijk op € 65.000,-

Slotsom: werkgever houd je aan de re-integratieverplichtingen en volg daarbij de adviezen die de professionals, waaronder de bedrijfsarts, geven op!

Datum

28 september 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager