

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst van een langdurig zieke werknemer terecht opgezegd met toestemming van het UWV. Geen herstel van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat het advies van de bedrijfsarts onjuist zou zijn.****Feiten*

Met ingang van 1 januari 2006 is werknemer als productiemedewerker in dienst getreden bij werkgeefster, een bedrijf dat een coffeeshop drijft. Op 10 juni 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. In dat kader heeft de bedrijfsarts meermaals geconstateerd dat het eigen werk niet passend is en ook niet passend te maken is. Met ingang van 8 juni 2023 ontvangt werknemer een WIA-uitkering op basis van 80 tot 100% arbeidsongeschiktheid. In een op 3 oktober 2023 door de bedrijfsarts afgegeven ‘Verklaring 26e week ontslagtoets’ is opgenomen dat het niet te verwachten is dat werknemer binnen 26 weken weer geschikt wordt voor de bedongen arbeid of in aangepaste vorm. Op 22 december 2023 heeft het UWV om die reden toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. Op 28 december 2023 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 29 februari 2024. Werknemer is het daarentegen niet eens met het advies van de bedrijfsarts. Zij stelt dat zij nu of in ieder geval op termijn het eigen werk in aangepaste vorm weer zou kunnen verrichten. Zij meent verder dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter primair werkgeefster te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2024. Subsidiair verzoekt werknemer om een billijke vergoeding. Ook meent werknemer dat zij recht heeft op een aanvullende transitievergoeding, waarbij rekening wordt gehouden met een indiensttreding per juli 1998, een vergoeding voor niet genoten vakantiedagen in de periode vanaf 1 januari 2006 tot 1 maart 2024 en de wettelijke verhoging en wettelijke rente over deze bedragen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Herstel van de arbeidsovereenkomst?*

Anders dan werknemer stelt, kan naar het oordeel van de kantonrechter uit het door werknemer aangeleverde advies niet worden afgeleid dat het advies van de bedrijfsarts achteraf onjuist is gebleken. Werknemer stelt dat dit een second opinion betreft op het

advies van de bedrijfsarts in het kader van de 26-wekenprognose, maar dat blijkt nergens uit. Sterker nog, uit dit advies blijkt dat de desbetreffende arts niet bekend was met dit advies van de bedrijfsarts. Verder is de kantonrechter van oordeel dat uit dit advies ook niet kan worden afgeleid dat werkneemster binnen 26 weken weer geschikt wordt geacht voor de bedongen arbeid in aangepaste vorm. Daar komt bij dat werkneemster de door haar gestelde mogelijkheid tot werkhervatting niet aan de hand van andere medische stukken heeft onderbouwd. Nu werkneemster gedurende haar twee jaar ziekte niet eerder haar werkzaamheden heeft hervat, had dit wel van haar mogen worden verwacht. Het primaire verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

#### *Billijke vergoeding?*

In haar verzoekschrift somt werkneemster verschillende gedragingen op die volgens haar, ieder afzonderlijk dan wel in onderling verband bezien, als ernstig verwijtbaar zijn aan te merken en ertoe hebben geleid dat de arbeidsovereenkomst wegens een valse of voorgewende reden is opgezegd. Los van de verwijtbaarheid van deze gedragingen, die door werkgeefster overigens gemotiveerd worden betwist, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster, onvoldoende heeft onderbouwd dat als gevolg van die gedragingen de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Zoals hiervoor overwogen is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd door opzegging in verband met twee jaar ziekte, nadat werkgeefster de daarvoor vereiste ontslagvergunning van het UWV had verkregen. De door werkneemster opgesomde gedragingen maken dit niet anders. Ook maakt werkneemster geen aanspraak op een vergoeding op grond van artikel 7:611 BW, nu zij hieraan dezelfde gedragingen ten grondslag heeft gelegd.

#### *Aanvullende transitievergoeding en vergoeding niet-genoten vakantiedagen?*

Ook is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster, gelet op de gemotiveerde betwisting door werkgeefster, haar stelling dat zij in juli 1998 bij werkgeefster in dienst is getreden, onvoldoende nader heeft onderbouwd. Het verzoek om toekenning van een aanvullende transitievergoeding strandt reeds daarom. Tot slot wordt ook het verzoek tot vergoeding van de niet-genoten vakantiedagen afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat voor de stelling dat werkneemster niet in staat werd gesteld haar recht op vakantie met behoud van loon uit te oefenen, iedere onderbouwing ontbreekt. De eindconclusie is dan ook dat de kantonrechter de verzoeken van werkneemster afwijst.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 12-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:22420

**Zaaknummer:** 11075337

**Rechters:** D. Nobel

**Advocaten:** O.J. Praamstra en C.M. van der Burg

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub b BW, 7:682 BW, 7:611 BW, 7:625 BW, 6:119 BW, 7:671a lid 1 BW en 7:641 BW