

# beschikking

IN NAAM VAN DE KONING

## RECHTBANK NOORD-NEDERLAND

Afdeling Privaatrecht

Locatie Assen

zaak-/rolnummer.: 9171649 AR VERZ 21-29

### beschikking van de kantonrechter ex artikel 7:682 BW d.d. 7 juli 2021

inzake

██████████ ██████████  
wonende te ██████████,  
verzoekende partij,  
gemachtigde: mr. B. Tol

tegen

**HET MINISTERIE VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID, meer in het bijzonder DE  
DIENST JUSTITIËLE INRICHTINGEN op de werklocatie PENITIAIRE  
INRICHTING ██████████**

mede gevestigd te ██████████  
verwerende partij,  
gemachtigde: mr. H. Hansma

Partijen zullen hierna ██████████ en DJI worden genoemd.

#### 1. Het procesverloop

- 1.1. ██████████ heeft op 21 april 2021 een verzoek gedaan om - samengevat -:
- voor recht te verklaren dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2021 in strijd is met artikel 7:669 lid 1 en 3 sub b BW;
  - DJI primair te veroordelen de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:682 lid 1 sub a BW te herstellen;
  - DJI subsidiair te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, naar goede justitie te begroten.
  - DJI in de kosten van het geding te veroordelen, waaronder het salaris van de gemachtigde ad € 6.419,27, op basis van artikel 7:611 BW.

Als nevenvordering bij zijn primaire verzoek heeft ██████████ gevorderd de loondoorbetaling vanaf 1 maart 2021 (met aftrek van de ontvangen WIA-uitkering), of - bij een latere datum van herstel van de arbeidsovereenkomst - een voorziening voor de inkomensschade inclusief pensioenschade voor de tussenliggende periode.

1.2. DJI heeft op 31 mei 2021 een verweerschrift ingediend.

1.3. Op 9 juni 2021 heeft een zitting plaatsgevonden. Beide partijen hebben ter zitting pleitnota's overgelegd en de griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen voor het overige ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht.

Voorafgaand aan de zitting heeft [REDACTED] op 4 juni 2021 en op 8 juni 2021 en DJI op 8 juni 2021 nog stukken toegezonden.

## 2. De feiten

2.1. [REDACTED] geboren op [REDACTED], is op [REDACTED] in dienst getreden bij DJI in de functie van sociaal maatschappelijk werker (casemanager). Het salaris van [REDACTED] bedroeg per 1 juli 2020 € [REDACTED] per maand, exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

2.2. Op 5 maart 2018 heeft [REDACTED] zich ziekgemeld wegens hartproblemen. Hij is als gevolg daarvan langdurig ziek en ook thans nog arbeidsongeschikt. De eerste probleemanalyse door de bedrijfsarts is opgesteld op 5 juni 2018. Hierin is ten behoeve van de re-integratie geadviseerd dat [REDACTED] minimaal één maal per week naar het werk toe zou gaan (om bijvoorbeeld mail te lezen). [REDACTED] heeft dit gedaan.

2.3. Eind december 2018 heeft de bedrijfsarts geadviseerd [REDACTED] aan te melden bij revalidatiekliniek Winnock voor een onderzoek van zijn re-integratiemogelijkheden en eventuele begeleiding daarin. [REDACTED] heeft hieraan mee willen werken. Na een intake bij Winnock heeft deze organisatie in maart 2019 te kennen gegeven dat er geen traject zou volgen.

2.4. [REDACTED] is met ingang van 12 maart 2019 werkzaam geweest op de postkamer van PI [REDACTED]. De door hem daar gewerkte uren zijn langzaam uitgebreid.

2.5. Op 1 april 2019 is door DJI besloten om een arbeidsdeskundigenonderzoek in te stellen. De bedrijfsarts heeft Cavari Clinics te Groningen (hierna: Cavari) verzocht dit onderzoek uit te voeren.

2.6. Op 9 april 2019 is een eerstejaars evaluatie opgesteld. In een op 15 mei 2019 gemaakt plan van aanpak staat vermeld dat [REDACTED] nog steeds als einddoel heeft om terug te keren in zijn eigen functie.

2.7. Op 9 mei 2019 heeft Cavari een digitale autoanamnese uitgevoerd bij [REDACTED]. Als conclusie hiervan is vermeld: *"Forse beperkingen breed. Aanwijzingen stemmingsstoornis en fysieke beperkingen met bijpassend laag vitaliteitsgevoel."*

2.8. In een terugkoppeling van het spreekurencontact van 22 oktober 2019 heeft de bedrijfsarts geschreven dat in de belastbaarheid van [REDACTED] nog niet veel veranderd is. Ook staat hierin vermeld: *"Betrokkene (ktr: [REDACTED]) heeft nog een goed idee voor aanvullend aangepast werk: het begeleiden van de juridische stagiaires, die nu op de afdeling BMO werken. Zinvol werk kan helpen in het herstel"*. [REDACTED] heeft hier nadien ook zelf bij DJI om verzocht. Door de beperkte belastbaarheid van [REDACTED] vond DJI dit lastig invulbaar en hier is om die reden op dat moment geen uitvoering aan gegeven.

2.9. Op 25 oktober 2019 heeft bureau Nieuwenhuis een arbeidsdeskundig advies over de re-integratiemogelijkheden van [REDACTED] gegeven. In het rapport staat onder meer vermeld: *"- Werknemer is uitgaande van zijn huidige belastbaarheid niet geschikt voor eigen werk;  
- Het eigen werk kan niet dermate worden aangepast dat dit thans wel zou kunnen aansluiten bij zijn mogelijkheden;*

- Ik adviseer dat de bedrijfsarts de belastbaarheid nauwlettend blijft volgen;
- Op arbeidsdeskundige gronden heb ik twijfel over een volledige terugkeer in het eigen werk. Werknemer is eerder langdurig uitgevallen en de belastbaarheid zal fors moeten verbeteren wil het eigen werk weer passend zijn;
- Op arbeidsdeskundige gronden vind ik dat als uitgangspunt van de re-integratie moet worden genomen te streven naar een functie die aansluit bij de mogelijkheden van werknemer en waar werknemer duurzaam in kan terugkeren - waarbij de kans op herhaalde uitval zoveel als mogelijk is kan worden uitgesloten (gezien de belastbaarheid van werknemer);
- Ik adviseer, gezien bovenstaande en conform de verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter, het 1 ste spoor te intensiveren (gesprekken re-integratie adviseur en loopbaanadviseur);
- De bedrijfsarts geeft aan dat de inzet van een 2<sup>de</sup> spoortraject het herstel niet zal bevorderen en dat de verwachting van het komende behandelingstraject is dat er sprake kan zijn van een aanzienlijk herstel;
- Ik acht het redelijk, gezien de visie en advies van de bedrijfsarts, dat de inzet van het 2e spoor nog niet plaatsvindt. Wel adviseer ik werkgever een Deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen met de vraagstelling of er voldoende re-integratie inspanning plaatsvindt.
- Indien er sprake is van een verbetering van de belastbaarheid en er worden stappen gezet voor terugkeer in eigen werk, vind ik dat er bij een volledige terugkeer, in overleg met de bedrijfsarts, nog een termijn van 2-3 maanden moet worden aangehouden alvorens over te gaan tot een volledige herstelmelding (...)"

2.10. In een op 8 november 2019 opgemaakte periodieke evaluatie staat onder meer vermeld dat de bedrijfsarts verwacht dat ██████ na een goede en succesvolle behandeling weer duurzaam belastbaar is. Als huidige beperkingen worden op dat moment nog genoemd: "een beperking in werktijden, beperking in verdelen van de aandacht. Planningsvermogen en de informatieverwerkingssnelheid zijn beperkt. Werken onder tijdsdruk of tempodruk is wisselend beperkt".

2.11. Op 11 november 2019 is ██████ begonnen met zijn behandeling bij Cavari. Doel van het onderzoek was het vinden van de juiste mix medicijnen voor ██████ Naast zijn hartproblemen ondervond ██████ op dat moment depressieve klachten. DJI heeft in die periode besloten ██████ in verband met zijn behandeling geen extra werkzaamheden aan te bieden. Zij heeft in november 2019 een deskundigenoordeel aangevraagd.

2.12. Op 15 november 2019 heeft DJI ██████ een brief gestuurd ten aanzien van zijn nieuwe rechtspositie per 1 januari 2020, in verband met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren.

2.13. Op 13 december 2019 heeft het UWV het deskundigenoordeel gegeven en hierin is geconcludeerd dat DJI voldoende re-integratie inspanningen heeft verricht. In het rapport staat onder meer het volgende vermeld: "3.2. **Samenvatting van het verloop van de re-integratie en de inspanningen** Werknemer was lange tijd niet of nauwelijks belastbaar. Diverse medische onderzoeken, bij o.a. Cavari, werden ingezet. Vanaf maart 2019 was er weer sprake van enige belastbaarheid en ging werknemer werken in aangepaste taken, 2 x 2 uur en 3 x 2 uur. Vanaf september 2019 kan volgens de bedrijfsarts worden begonnen met 4 x 2 uur en na 2 weken met 4 x 3 uur. Het betreft het sorteren van post voor de gedetineerden. Er is sprake van regelmogelijkheden en weinig tijdsdruk. Werknemer gaat in november 2019 een behandeling volgen. De bedrijfsarts geeft aan dat als de behandeling begonnen is, in overleg met de behandelaar verdere opbouw in uren en taken kunnen plaats vinden. Tot dan zal werkgever geen werkzaamheden aanbieden. In oktober 2019

*vindt een arbeidsdeskundig onderzoek plaats. Daaruit komt ongeschiktheid voor spoor 1 vast te staan. Bedrijfsarts en arbeidsdeskundige adviseren inzet van spoor 2 nog niet op te pakken omdat dit het herstel niet zal bevorderen. De verwachting is dat na de behandeling de belastbaarheid zal verbeteren en zal leiden tot volledige herstelmelding.*

#### **4. Beoordeling re-integratie inspanningen**

*De werkgever vraagt of er voldoende wordt gedaan om werknemer weer aan het werk te helpen. Onderliggende vraag is of er terecht geen spoor 2 traject wordt ingezet. De arts van het UWV kan het beleid van de bedrijfsarts volgen. Er wordt geleidelijk in uren en taken wordt opgebouwd naast de behandeling. Gelet op de vastgestelde beperkte belastbaarheid, de te volgen behandeling en de opbouw in uren en taken binnen spoor 1 vind ik het aannemelijk dat op dit moment wordt afgezien van de inzet van spoor 2. Daarmee kom ik tot de conclusie dat de werkgever tot nu toe voldoende heeft gedaan. De werkgever dient wel de vinger aan de pols te houden en de ontwikkelingen goed te blijven monitoren."*

2.14. Op 17 december 2019 heeft de bedrijfsarts geschreven dat aangegeven is dat zinvol werk helpend is in het herstel en dit nog niet heeft geleid tot aanpassing van de werkzaamheden. Ook heeft hij geschreven dat er op dat moment nog geen resultaat van de ingezette behandeling te verwachten was omdat die nog maar enkele weken geleden is gestart. De betreffende bedrijfsarts is einde van dat jaar gestopt en in januari 2020 vervangen.

2.15. In verband met de coronacrisis en de daarop genomen overheidsmaatregel om zoveel mogelijk thuis te werken, zijn de werkzaamheden van [REDACTED] op de postkamer bij PI [REDACTED] medio maart 2020 gestopt. [REDACTED] heeft sindsdien geen werkzaamheden meer verricht.

2.16. In een op 21 april 2020 in het kader van de beoordeling van de WIA opgemaakt arbeidsdeskundig rapport is geoordeeld dat DJI genoeg heeft gedaan om [REDACTED] te re-integreren. [REDACTED] ontvangt per die datum een WIA (WGA)-uitkering op basis van een arbeidsongeschiktheid percentage van 100 %. In het arbeidsdeskundigrapport staat hierover het volgende:

#### **3.3. Gesprek met de klant**

*(...) Het is de verwachting dat hij bij verbetering van zijn belastbaarheid het eigen werk weer zal gaan oppakken.*

#### **"5.3. Algemeen geaccepteerde arbeid**

*De [REDACTED] is op dit moment niet met gangbare arbeid te belasten. (...) Ik heb gezocht naar functies waarvan de belasting past bij de belastbaarheid van [REDACTED]. (...) Ik heb echter geen geschikte functies kunnen vinden. (...) Ook waren functies ongeschikt omdat er meer dan 4 uur per dag en 20 uur per week moet worden gewerkt. (...) Er is daarom geen theoretische verdien capaciteit aanwezig. (...) "*

In het onderdeel "Beoordeling re-integratieverslag" staat onder meer het volgende vermeld: *"Uit het re-integratieverslag blijkt dat de volgende re-integratie-inspanningen zijn verricht: Werknemer probeerde intern op te bouwen in ander werk, het sorteren van de post. Arbeidsdeskundig onderzoek wees uit dat er binnen spoor 1 geen mogelijkheden waren. Spoor 2 werd voortsnog niet ingezet omdat dit herstel belemmerend zou werken. Werkgever vroeg in november 2019 een deskundigenoordeel aan. Geconcludeerd werd (zie rapport d.d. 13 december 2019) dat de werkgever tot dan toe voldoende inspanningen had verricht. Ook nu luidt de conclusie dat de werkgever genoeg heeft gedaan om de werknemer te re-integreren, omdat van de werkgever geen andere aanpak verlangd had kunnen worden. Elke andere aanpak zou niet tot een ander of beter resultaat hebben geleid. Er zijn geen kansen gemist."*

De verzekeringsarts heeft in zijn rapport van 9 april 2020 het volgende opgetekend:

**"5.2. Prognose**

*De functionele mogelijkheden zullen op lange termijn (1 jaar) in belangrijke mate toenemen ten aanzien van persoonlijk en sociaal functioneren en ten aanzien van de urenbeperking. Mogelijk is er ook vooruitgang mogelijk van de beperkingen in dynamisch en statisch handelen."*

2.17. Op 27 mei 2020 heeft de bedrijfsarts het volgende geschreven: *"Uw medewerker geeft aan dat hij in groep 80-100 valt qua WIA- keuring. Hij is met extra begeleiding gestart. Nog niet duidelijk is hoe lang deze begeleiding duurt en wat het resultaat kan zijn. Er is geen duidelijkheid te geven of na 26 weken de belastbaarheid verhoogt is waardoor er werkzaamheden verricht kunnen worden (...)"*.

2.18. Partijen zijn op 28 mei 2020 met elkaar in gesprek gegaan over een mogelijk einde van de arbeidsovereenkomst en over de transitievergoeding waarop ██████ dan recht zou hebben. ██████ heeft DJI in zijn e-mail van 4 juni 2020 gevraagd om een voorstel te doen om zijn dienstverband naar ieders tevredenheid te ontbinden en de verwachting uitgesproken dat zij daar als 'e.e.a. een beetje ruimer wordt' uit kunnen komen.

2.19. Op 30 juni 2020 is er de volgende terugkoppeling van de bedrijfsarts: *"Uw medewerker is zijn begeleiding aan het afronden (...) Ik verwacht binnen 26 weken geen terugkeer in eigen werk. Het lijkt dat de behandelaar dezelfde mening heeft. Bij het volgende spreekuur contact zal ik medische informatie opvragen daar de begeleiding is afgerond. Het lijkt het gezondheidsoverwegingen dat terugkeer niet mogelijk is."*

2.20. Op 14 juli 2020 heeft DJI ██████ een beëindigingsvoorstel gedaan waarin de wettelijke transitievergoeding is berekend per 1 januari 2021. ██████ is hiermee niet akkoord gegaan. DJI heeft op 7 augustus 2020 meegedeeld geen ruimte meer te zien voor verdere tegemoetkomingen en aan de slag te gaan met de voorbereiding van de ontslagvergunning. ██████ heeft daarop meegedeeld verdere stappen af te wachten.

2.21. Op 2 september 2020 heeft de bedrijfsarts geschreven dat de prognose is dat er binnen 26 weken geen hervatting in werk voor ██████ is te verwachten.

2.22. Partijen hebben daarna hun eerdere onderhandelingen omtrent een mogelijke beëindiging van het dienstverband hervat. Op 22 september 2020 hebben zij hierover een gesprek gevoerd, maar zijn zij niet tot een regeling gekomen.

2.23. Op 25 september 2020 heeft DJI ██████ een eindbod gedaan. In een e-mail van 29 september 2020 heeft zijn gemachtigde in antwoord daarop geschreven dat er te vroeg naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gestreefd. In deze e-mail staat verder onder meer vermeld: *"Zijn volledige arbeidsongeschiktheid is grotendeels veroorzaakt door de urenbeperking. Volgens de rapportage van de verzekeringsarts van 9 april 2020 is dat een tijdelijke maatregel. Deze is ingesteld in samenhang met de belasting door het traject bij Cavari. Als deze wordt opgeheven zal zeer waarschijnlijk blijken dat er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Verder verkeert de behandeling door Cavari in een eindfase (...) Ik merk ten slotte op dat ██████ vele malen heeft aangegeven dat het - anders dan voor korte duur - werken in de postkamer niet passend is geweest. Ook de bedrijfsarts heeft dat gemeld. Ik verwijs ook nog naar punt 5.2 van het arbeidsdeskundige onderzoek van Nieuwenhuis. Daarin wordt de werkgever opgeroepen het onderzoek naar mogelijkheden in het 1<sup>e</sup> spoor te intensiveren. Gedacht kan worden aan administratief gerelateerde functies waarbij de juridische kennis van werknemer eventueel naar*

voren kan komen. De bedrijfsarts heeft op 17 december 2019 - ondanks het lopende traject bij Cavari - een inzet van 4 uur per dag passend werk geadviseerd. Daar is toen geen invulling aan gegeven (...)."

2.24. Op 13 oktober 2020 heeft DJI bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd.

2.25. Op 19 oktober 2020 heeft Cavari een digitale autoanamnese uitgevoerd bij [REDACTED]. Als resultaten staan vermeld: "Forse beperkingen breed. Aanwijzingen stemmingsstoornis en bijpassend laag vitaliteitsgevoel. Geen verbetering."

2.26. Bij schrijven van 28 oktober 2020 heeft [REDACTED] bezwaar gemaakt tegen de door DJI aangevraagde ontslagvergunning. [REDACTED] heeft aangevoerd dat hij een verbetering verwacht van zijn gezondheid op langere termijn en dat er wel een urenbeperking is afgegeven maar dat de verzekeringsarts nadrukkelijk heeft gemeld dat deze van tijdelijke aard is omdat de behandelingen via Cavari ook tijd van hem vragen. [REDACTED] heeft in dit bezwaar verder benadrukt dat het door DJI zelf aangevraagde arbeidsgezondheidskundige onderzoek bij Cavari zijns inziens dient te worden afgewacht en aan de hand daarvan het herplaatsingsonderzoek plaats kan vinden. Zolang dat onderzoek nog loopt acht [REDACTED] opzegging voorbarig en in strijd met artikel 36a ARAR jo artikel 3:14 BW en de eisen van goed werkgeverschap. Ook heeft hij aangevoerd dat DJI geen enkele inspanning heeft gedaan om te zoeken naar (structureel) passend werk.

2.27. Het UWV heeft bij besluit van 3 november 2020 aan DJI toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. In de beslissing staat onder meer het volgende vermeld:

"Uit de WIA-beslissing blijkt dat werknemer sinds 5 maart 2018 arbeidsongeschikt is. Het arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld op 80 tot 100 %. Werknemer ontvangt per 24 maart 2020 een WGA-uitkering. Wij vinden daarom aannemelijk dat werknemer door ziekte of gebreken niet in staat is het eigen werk te verrichten. Uit de WIA-beslissing blijkt dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer al langer dan twee jaar duurt. Daarom is ook aannemelijk dat de periode van het wettelijk opzegverbod tijdens ziekte voorbij is. (...) Uit de WIA- beoordeling blijkt dat werknemer ten tijde van de beoordeling niet geschikt was voor het eigen werk en evenmin met gangbare arbeid te belasten was. Uit de verklaring van de bedrijfsarts van 2 september 2020 blijkt dat werknemer nog de bekende klachten en beperkingen heeft en dat geen hervatting binnen 26 weken in werk wordt verwacht. Werknemer heeft dit niet weersproken. Hij verwacht weliswaar een verbetering van zijn gezondheid, maar op langere termijn. Wij vinden daarom aannemelijk dat werknemer niet binnen 26 weken zal herstellen voor het verrichten van eigen werk of binnen deze periode het eigen werk in aangepaste vorm kan verrichten. Ook vinden wij aannemelijk dat binnen de redelijke termijn herplaatsing van werknemer in een passende functie niet mogelijk is (...) Uit artikel 36a ARAR blijkt (...) enkel dat een ambtenaar in een aantal gevallen verplicht kan worden een arbeidsdeskundig onderzoek te ondergaan. Ons heeft niet kunnen blijken dat de werkgever, die ervoor heeft gekozen een dergelijk onderzoek aan te vragen, gehouden is de uitkomst van dat onderzoek af te wachten, alvorens hij de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer mag opzeggen. Wij zien dan ook geen grond om werkgever toestemming te weigeren(...)".

2.28. DJI heeft de arbeidsovereenkomst bij brief van 17 november 2020 opgezegd met ingang van 1 maart 2021.

2.29. Medio december 2020 is het traject bij Cavari beëindigd. In een rapport van 17 december 2020 is door Cavari onder meer het volgende vermeld: *"De behandeling zoals die oorspronkelijk gepland zou worden, is door omstandigheden maar zeer ten dele uitgevoerd door de Corona crisis en het vertrek van de verwijzend bedrijfsarts. De nieuwe bedrijfsarts heeft geen contact gezocht. Via patiënt begreep ik dat daarna de wisseling meteen ingezet werd op afkeuring en het resultaat van de behandeling niet afgewacht zou gaan worden. Derhalve is het arbocuratieve deel van de behandeling en de reïntegratie niet van de grond gekomen. (...) Behandeling wordt hiermee beëindigd. Patiënt bespreekt met zijn cardioloog de mogelijkheden voor verwijzing naar een hartrevalidatieprogramma. Indien nodig is patiënt altijd welkom bij Cavari voor een vervolg behandeling (...)"*.

2.30. In een e-mail van 28 januari 2021 heeft [REDACTED] de bedrijfsarts verzocht hem de opgestelde spreekuurberichten te doen toekomen. Ook heeft [REDACTED] hem verzocht aan te geven of hij na lezing van het eindverslag van Cavari van mening is of er voldoende inspanning is gepleegd om tot re-integratie te komen en heeft hij hem verzocht deze mening en het eindverslag in te brengen in het eerstvolgende SMO. In een e-mail van 5 februari 2021 heeft de bedrijfsarts [REDACTED] bericht dat hij inhoudelijk het medisch verslag van Cavari niet met DJI kan bespreken. Hij noemt dat hij [REDACTED] wel het advies heeft gegeven om daarvoor zelf een afspraak te maken. De bedrijfsarts schrijft verder een vervolgbehandeling altijd te ondersteunen als dat een bijdrage levert aan het herstel.

2.31. In een e-mail van 3 februari 2021 heeft (de gemachtigde van) [REDACTED] (de gemachtigde van) DJI - met een verwijzing naar het rapport van Cavari - verzocht of zij aanleiding ziet om te overleggen over een terugname van het ontslag of over een hogere ontslagvergoeding. Hierop is in een e-mail van 9 februari 2021 zijdens DJI afwijzend gereageerd.

### 3. Het verzoek

3.1. [REDACTED] legt - kort gezegd - aan zijn verzoek ten grondslag dat de opzegging door DJI in strijd is met artikel 7:669 lid 3, onderdeel b, BW en dat geen sprake is van een situatie waarin ontslag wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid van [REDACTED] gerechtvaardigd is. In dat kader heeft hij het volgende aangevoerd. [REDACTED] benadrukt dat het in het toetsingskader van artikel 7:669 BW van belang is dat het niet alleen gaat om het niet kunnen verrichten van de eigen functie, maar ook van het niet kunnen verrichten van passende arbeid. Hij vraagt hetgeen hij in zijn bezwaarschrift bij het UWV als hier herhaald en ingelast te beschouwen. Hij meent dat DJI niet tot ontslag had mogen overgaan omdat zij de verwachting had gewekt dat de uitslag van het gezondheidskundig onderzoek van Cavari zou worden afgewacht en hij verwijt DJI dat zij dat niet heeft gedaan. Daartoe was zij aldus [REDACTED] volgens de ARAR en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur wel gehouden en hij wijst in dat verband ook op het bepaalde in artikel 3:14 BW jo artikel 36a en 98 lid 3 ARAR. Volgens [REDACTED] laten deze beginselen zich in het private arbeidsrecht vertalen als eisen van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW. Ook is de richtlijn Duurbelasting in de arbeid van 8 juli 2015 van het UWV volgens [REDACTED] in dit verband van belang.

Verder is volgens hem DJI te verwijten dat de nieuwe bedrijfsarts geen contact met Cavari heeft gezocht en dat er na het vertrek van de eerdere bedrijfsarts sprake is geweest van een koerswijziging waarvan hij nu de dupe is. Ook de coronamaatregelen hebben hem geen goed gedaan en het had zijns inziens op de weg van DJI gelegen hier adequater mee om te gaan.

Voor wat betreft het re-integratietraject wijst [REDACTED] verder op de stroperigheid waarmee door DJI is gehandeld en op het feit dat er bijna zeven maanden overheen zijn gegaan tot daadwerkelijk met het Cavari traject is gestart. Volgens [REDACTED] is hij vervolgens de WIA "ingerommeld" en is hij door traag en klungelig handelen van DJI in het geheel niet adequaat begeleid. Een en ander levert naar stelling van [REDACTED] wanprestatie zijdens DJI op. Doordat zo laat met het Cavari traject is gestart, heeft dit - aldus [REDACTED] - ook niet kunnen meewegen bij alle relevante beslismomenten. Hij wijst in dit verband ook op het kritische oordeel van Cavari over de re-integratie inspanningen. Volgens [REDACTED] blijkt de tekortkoming in de re-integratie verder uit het feit dat hij veel te lang is ingezet op de postkamer en dat er door DJI geen herplaatsingsonderzoek is ingesteld. Hij noemt hierbij ook de jurisprudentie van de CrvB, artikel 98 lid 3 ARAR en de Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. [REDACTED] acht zichzelf, met een slag om de arm, onder begeleiding van de bedrijfsarts en wellicht na een gewenningsperiode in staat om passende werkzaamheden te verrichten van administratief/juridische aard voor 12 tot 20 uur per week verdeeld over vijf werkdagen. [REDACTED] vindt hierin ook aansluiting bij de prognose van de verzekeringsarts van 9 april 2020 waarin deze heeft geoordeeld dat de functionele mogelijkheden op lange termijn (1 jaar) ook ten aanzien van de urenbeperking in belangrijke mate zullen toenemen. Volgens [REDACTED] is het in ieder geval niet louter hypothetisch dat hij in staat zou kunnen worden geacht om passende werkzaamheden te verrichten en hij acht in dit verband van belang dat de Rijksoverheid een grote werkgever is. [REDACTED] doet ten slotte nog een beroep op het vertrouwensbeginsel c.q. opgewekte verwachtingen die hij in de brief van DJI op 15 november 2019 heeft ontvangen met het oog op de overgang naar een nieuwe rechtspositie per 1 januari 2020 waaruit volgt dat hij geen verslechtering in zijn rechten en plichten hoefde te verwachten. [REDACTED] concludeert dat terugkeer naar DJI in zijn grootste belang is. Hij mist zijn werk en collega's en vreest voor zijn inkomen op lange termijn. Hij acht zijn kansen om elders aan het werk te komen ook zeer klein. [REDACTED] berekent zijn inkomensschade over de zestien jaar tot zijn pensioendatum op € 363.200,00, waarbij pensioenschade niet is inbegrepen.

#### 4. Het verweer

4.1. DJI concludeert tot afwijzing van de verzoeken van [REDACTED]. DJI betoogt dat zij altijd zorgvuldig en conform de wettelijke regels heeft gehandeld en betwist dat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen aan haar kant. Er is haars inziens om die reden geen aanleiding voor herstel van de arbeidsovereenkomst, dan wel toekenning van een billijke vergoeding aan [REDACTED]. DJI betwist ook de door [REDACTED] gemaakte berekening van die billijke vergoeding.

Volgens DJI heeft zij altijd rekening gehouden met de belangen van [REDACTED] en is de door haar gevolgde lijn ook nooit eerder door hem bestreden, tot het moment dat partijen niet tot een oplossing kwamen omtrent een beëindiging met wederzijds goedvinden. DJI betwist verder de door [REDACTED] geuite verwijten omtrent de aanpak in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid. DJI verwijst hierbij naar het deskundigenoordeel van 13 december 2019 en de beoordeling omtrent de WIA van 21 april 2020 waarin is geoordeeld dat DJI voldoende re-integratie inspanningen heeft verricht en waartegen [REDACTED] ook geen bezwaren heeft gemaakt. DJI stelt verder dat haar ook na de periode van 104 weken ziekte niets te verwijten valt, dan wel zij toen onzorgvuldig gehandeld heeft. Zij wijst er daarbij op dat bij een oordeel 80-100 % WGA geen sprake meer is van een opzegverbod na twee jaar arbeidsongeschiktheid op basis van het BW en cao Rijk. De bedrijfsarts heeft in september 2019 geoordeeld dat binnen 26 weken geen herstel te verwachten was en ook Cavari schrijft in haar rapportages van 19 oktober 2019 dat de situatie niet verbeterd is. Herplaatsing in



ander, passend werk, behoorde ook niet tot mogelijkheden. In de rapportage van Cavari van 17 december 2020 is niet te vinden dat die situatie veranderd is. Naar stelling van DJI kon zij daarom handelen conform artikel 7:670 lid 1 sub a BW en volgt uit het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 sub b BW vervolgens dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. DJI wijst er daarbij ook op dat zij niet gelijk na de beslissing van het UWV op 21 april 2020 naar een beëindiging heeft gestreefd, maar eerst de uitkomsten van de oproep van de bedrijfsarts heeft afgewacht. Toen na zijn rapportage op 27 mei 2020 bleek dat niet duidelijk was hoe lang de begeleiding nog zou gaan duren en wat het resultaat daarvan zal zijn, heeft DJI uiteindelijk de stap tot de ontslaanvraag en daarna de opzegging genomen. DJI bevestigt dat partijen eerder - naar stelling van DJI op initiatief van [REDACTED] - nog in gesprek zijn geweest over een beëindiging met wederzijds goedvinden, maar hierin niet zijn geslaagd omdat DJI niet mee wilde gaan in de beëindigingsvergoeding die [REDACTED] voor ogen had.

DJI stelt zich concluderend op het standpunt dat zij de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] als een goed werkgever heeft afgerond. Zij wijst erop dat de relatie tussen haar en [REDACTED] hoe dan ook zal blijven bestaan omdat zij eigen risico drager is en vanuit die positie de geldende re-integratieverplichtingen moet en zal naleven. Dat traject is inmiddels opgestart, maar het is nog niet te voorspellen welke kant het op zal gaan.

## 5. De beoordeling

### *Het geschil*

5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of DJI moet worden veroordeeld om de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te herstellen of aan hem een billijke vergoeding moet worden toegekend. [REDACTED] meent dat dit het geval is; DJI niet.

5.2. [REDACTED] heeft het verzoek tijdig ingediend, omdat het is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

### *Herstel arbeidsovereenkomst*

5.3. Volgens artikel 7:682 lid 1, onderdeel a, BW kan de kantonrechter ingeval de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming van het UWV, de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien die opzegging in strijd is met artikel 7:669, lid 1 of lid 3, onderdeel b, BW. In die bepalingen staat het volgende:

1. *De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is (...)*
2. *Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan: (...)*
  - b. *ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, (van 104 weken arbeidsongeschiktheid, ktr), is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken (...), geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht (...);*

De kantonrechter overweegt dat zij dit artikel en de overige toepasselijke artikelen uit het BW bij haar beoordeling als maatstaf neemt en niet de door [REDACTED] genoemde regelingen uit het bestuursrecht, die voorheen op de arbeidsverhouding tussen partijen van toepassing waren. Met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, dient waar het de ontslagbescherming betreft uit te worden gegaan van het privaatrecht.

5.4. [REDACTED] heeft ter onderbouwing van zijn verzoeken gesteld dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669, lid 3, onderdeel b, BW, omdat ontslag wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid in dit geval niet gerechtvaardigd is. De kantonrechter volgt [REDACTED]; niet in deze stelling en overweegt daartoe het volgende.

5.5. [REDACTED] bestrijdt niet dat de periode van 104 weken ziekte op het moment van opzegging was verstreken en dat het aannemelijk was dat binnen 26 weken geen herstel zou optreden en de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm zou kunnen worden verricht: [REDACTED] was door het UWV volledig arbeidsongeschikt verklaart, de bedrijfsarts voorzag geen herstel binnen 26 weken en ook Cavari concludeerde in oktober 2020 dat er geen verbetering was. [REDACTED] deelde ter zitting mee hij ook nu nog niet in staat is om zijn werk te hervatten, zodat er vanuit kan worden gegaan dat die conclusies reëel waren. Dat betekent dat DJI een redelijke grond had voor opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub b BW.

5.6. Vraag is vervolgens of DJI toch van opzegging af had moeten zien omdat zij [REDACTED] binnen een redelijke termijn in een andere passende functie kon plaatsen (artikel 7:669 lid 1 BW). De kantonrechter beantwoordt die vraag ontkennend. De verzekeringsarts heeft in april 2020 geconstateerd dat er geen passende functies gevonden konden worden en niet gebleken is dat dit op het moment van opzegging anders lag. Dat een en ander aldus [REDACTED] met name verband hield met de urenbeperking en de verzekeringsarts in zijn rapport van 9 april 2020 de verwachting heeft uitgesproken dat de functionele mogelijkheden "op lange termijn (1 jaar)" ook ten aanzien van de urenbeperking in belangrijke mate zullen toenemen, leidt niet tot een ander oordeel. De duur van de redelijke termijn voor plaatsing in een passende functie is volgens artikel 10 lid 1 jo lid 4 van de Ontslagregeling gelijk aan de wettelijke opzegtermijn die voor [REDACTED] geldt, gerekend vanaf de datum waarop het UWV haar beslissing heeft gegeven. De verzekeringsarts spreekt in zijn rapport over een termijn van 1 jaar en daarmee over april 2021. Dat is pas na het verstrijken van de voor [REDACTED] geldende opzegtermijn. Uit de overgelegde stukken blijkt niet dat de verwachting van de verzekeringsarts op het moment dat het UWV haar beslissing gaf in positieve zin had moeten worden bijgesteld. Integendeel: ook Cavari concludeerde zoals gezegd op 19 oktober 2020 dat er geen sprake was van een verbetering. Het rapport van Cavari 17 december 2020 bevat overigens geen aanknopingspunten om te oordelen dat de mogelijkheden van [REDACTED] om arbeid te verrichten toen inmiddels waren toegenomen.

5.7. [REDACTED] heeft nog aangevoerd dat DJI niet tot opzegging had mogen overgaan omdat bij hem de verwachting is gewekt dat hij na ommekomst van de 104 weken gewoon in dienst zou blijven, althans dat het onderzoek van en de behandeling door Cavari zouden worden afgewacht. Hij wijst er op dat in het arbeidsdeskundig rapport van 21 april 2020 staat dat hij bij DJI in dienst zou blijven.

Ook dit betoog wordt verworpen. DJI heeft gemotiveerd betwist dat zij zich hierover tegenover [REDACTED] en het UWV heeft uitgesproken. Volgens haar is uit het arbeidsdeskundigenverslag op te maken dat [REDACTED] die verwachting tijdens het onderzoek van de arbeidsdeskundige zelf heeft uitgesproken. DJI heeft toegelicht dat zij pas na de rapportage van de bedrijfsarts op 27 mei 2020 heeft besloten om dienstverband van [REDACTED] te beëindigen om dat er geen zicht was op herstel en dat zij als beleid heeft om de wettelijke ontslagregeling bij langdurige ziekte te benutten om zo haar formatie 'op orde' te houden. De kantonrechter passeert ten slotte het beroep van [REDACTED] op de door DJI op 15 november 2019 verzonden brief over zijn nieuwe rechtspositie. Vast staat dat dit een standaardbrief is geweest die met het oog op de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

aan alle ambtenaren is gezonden en niet ziet op de arbeidsongeschiktheid van [REDACTED] en het re-integratietraject waarmee hij bezig was. Dat de rechtspositie van [REDACTED] door de inwerkingtreding van die wet is verslechterd, is overigens gemotiveerd door DJI betwist en de kantonrechter niet gebleken.

5.8. De kantonrechter concludeert op grond van het voorgaande dat er geen sprake is geweest van een opzegging die in strijd is met artikel 7:669, lid 3, onderdeel b BW. Dit maakt dat het primaire verzoek van [REDACTED] tot herstel zal worden afgewezen evenals de door hem in dit verband verzochte verklaring voor recht.

#### *Billijke vergoeding*

5.9. Artikel 7:682 lid 1, c, BW bepaalt dat de kantonrechter aan de werknemer een blijke vergoeding kan toekennen indien de opzegging wegens ziekte het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat daarvan sprake is indien de werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en dat daarbij bijvoorbeeld te denken valt aan een situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden of de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd.

[REDACTED] stelt - naar de kantonrechter begrijpt - dat dit laatste hier het geval is.

5.10. Ook dit betoog wordt verworpen. Vast staat dat DJI aan het UWV, die daarvoor de aangewezen instantie is, heeft gevraagd of zij voldoende re-integratie-inspanningen voor [REDACTED] heeft verricht. Zowel in het deskundigenoordeel van 13 december 2019 als in het arbeidsdeskundig rapport van 21 april 2020 dat in het kader van de WIA is gemaakt, is geoordeeld dat DJI dat heeft gedaan. In het eerste rapport staat met zoveel woorden dat de DJI heeft gedaan wat mogelijk is, dat door andere inspanningen geen beter resultaat bereikt had kunnen worden en dat in afwachting van het behandeltraject bij Cavari geen werkzaamheden zullen worden aangeboden en geen tweede spoor zal worden ingezet. In het laatste wordt eveneens beschreven dat er binnen spoor 1 geen mogelijkheden voor re-integratie voor [REDACTED] waren en spoor 2 vooralsnog niet is ingezet omdat dit herstel belemmerd zou werken.

Aan [REDACTED] kan worden toegegeven dat de start van het traject bij Cavari een tijd op zich heeft laten wachten en ook dat dit traag is verlopen en uiteindelijk (tot nu toe) niet tot concrete resultaten heeft geleid. Dat DJI hier de hand in heeft gehad en het traject op enigerlei wijze heeft vertraagd of gefrustreerd, is echter niet gebleken. Ook het rapport van Cavari biedt daarvoor geen aanknopingspunten. Wat DJI vanwege de coronacrisis meer of anders had moeten doen valt zonder nader toelichting - die [REDACTED] niet geeft - niet in te zien. De kantonrechter concludeert dan ook dat DJI niet verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar jegens [REDACTED] heeft gehandeld.

#### *De slotsom*

5.11. De slotsom is dat de vorderingen van [REDACTED] zullen worden afgewezen.

*Proceskosten*

5.12. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] omdat hij ongelijk krijgt. Deze worden tot op heden aan de zijde van DJI vastgesteld op € 747,00 aan salaris gemachtigde.

**6. De beslissing**

De kantonrechter:

6.1. wijst de verzoeken van [REDACTED] af;

6.2. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, tot op heden aan de zijde van de DJI vastgesteld op € 747,00.

Aldus gegeven te Assen en in het openbaar uitgesproken op 7 juli 2021 door  
mr. M.E. van Rossum, kantonrechter, in tegenwoordigheid van de griffier.  
c: 368/ie



VOOR GROSSE

Assen o.d.  
de griffier,

- 7 JUL 2021