

beschikking

RECHTBANK OOST-BRABANT

Civiel Recht
Zittingsplaats 's-Hertogenbosch

Zaakgegevens: 11180910 \ EJ VERZ 24-273

Beschikking van 29 november 2024

in de zaak van: _

_____,
wonende te _____,
verzoekende partij,
hierna te noemen: _____,
gemachtigde: mr. _____

tegen:

de publiekrechtelijke rechtspersoon **De Staat der Nederlanden**,
vertegenwoordigd door het Ministerie/Minister van Justitie en Veiligheid,
gevestigd en kantoorhoudende te Den Haag,
verwerende partij,
hierna te noemen: het OM,
gemachtigde: mr. C.A.M.J. van Hameren.

1. Het verloop van het geding

1.1. Dit blijkt uit het volgende:

- a. het verzoekschrift met producties 1 tot en met 7 (ingekomen ter griffie op 28 juni 2024);
- b. het verweerschrift met producties 1 tot en met 43 (ingekomen ter griffie op 15 oktober 2024);
- c. de brief van de zijde van _____, waarbij aanvullende producties (producties 8 tot en met 23) worden overgelegd (ingekomen ter griffie op 21 oktober 2024);
- d. de brief van de zijde van het OM, waarbij een aanvullende productie (productie 44) wordt overgelegd (ingekomen ter griffie op 21 oktober 2024);
- e. de aantekeningen van de griffier van de mondelinge behandeling die op 24 oktober 2024 heeft plaatsgevonden, met daaraan gehecht de spreekantekeningen die door mr. _____ en mr. Van Hameren zijn overgelegd en voorgedragen. Bij de mondelinge behandeling waren _____ (alsmede haar partner en vader), mr. _____ de heer _____ (directeur bedrijfsvoering) de heer mr. _____ (voormalige leidinggevende van _____ hierna: _____, de heer _____ (HR-adviseur) en mr. Van Hameren aanwezig.

1.2. Tot slot is de datum voor beschikking nader bepaald op vandaag.

2. De feiten

2.1. Vanaf 1 juli 2004 is [REDACTED] (geboren op [REDACTED]) werkzaam voor het ministerie van Veiligheid en Justitie. [n de periode van november 2017 tot december 2021 is zij werkzaam geweest bij het Arrondissementsparket Breda (hierna: het AP) in de functie van commissiesecretaris, schaal 10. Vanaf 1 september 2021 is [REDACTED] in een vergelijkbare functie gedetacheerd bij het Ressortparket in 's-Hertogenbosch (hierna: het RP), waarna zij per 1 december 2021 definitief is geplaatst als commissiesecretaris bij het RP. De wekelijkse arbeidsduur bedroeg 36 uur (4 x 9 uur).

2.2. Op 22 juli 2019 heeft [REDACTED] zich ziekgemeld.

2.3. De bedrijfsarts heeft- voor zover van belang - op 26 augustus 2019 het volgende vermeld in haar probleemanalyse:

'(.) Uw medewerkster is uitgevallen met toegenomen gezondheidsklachten bij een onderliggend kwetsbaar evenwicht bij eerder opgelopen letsels agv meerdere verkeersongevallen. Trigger in deze zou kunnen zijn herstel na bijkomende gezondheidsproblematiek, een aantal life events in privé sfeer, in combinatie met een belasting van woon-werkverkeer. (.)'

'(.) In eigen functie zijn voldoende mogelijkheden voor re-integratie.(.)'

Bij overige informatie relevant voor de probleemanalyse gaf de bedrijfsarts aan

'(.) Betrokkene heeft adequate begeleiding. Vooralsnog zie ik geen reden voor een aanvullende behandelinterventie. Bij stagnatie zal dit opnieuw beoordeeld moeten worden. Daarnaast is uw medewerker een aantal adviezen gegeven ter verbetering van work-life balance c.q. duurzame inzetbaarheid. Betrokken zal hierin zelf stappen moeten zetten en keuzes maken (regie voeren). '

2.4. Met ingang van 2 september 2019 is [REDACTED] gestart met het re-integreren in eigen werk.

2.5. Op 7 oktober 2019 heeft [REDACTED] het spreekuur van de bedrijfsarts bezocht. In de terugkoppeling van de bedrijfsarts staat - voor zover van belang - het volgende vermeld:

'(.) Datum vervolggconsult Bij een afwijkend beloop contact opnemen.

Terugkoppeling *Er treedt geleidelijk verder medisch herstel c.q. bevordering van de arbeidsgeschiktheid o. Uw medewerkster is haar belas/barheid gefaseerd aan het opbouwen. In afstemming tussen u, mij en medewerkster is er een kleine aanpassing in het opbouwschema. Om voldoende hersteltijd te kunnen borgen ivm te volgens therapie bouwt betrokkene haar belastbaarheid eerst op in drie dagen, vervolgens in vier. U en uw medewerkster zijn het volgende overeengekomen: Vanaf 14/10/2019 2 weken van 3 dagen van 7 uur (ipv 4 keer 5) (..) Vanaf 18/11/2019 volledige werkhervatting 36 uur.'*

2.6. In het plan van aanpak (dat op 14 juli 2020 is ondertekend door [REDACTED] - leidinggevende bij het AP) staat - onder meer - het volgende vermeld:

'(..) Op 13/1 heeft [REDACTED] verzocht om toestemming tot volledige re-integratie aan teamleidster, verslag:

- [REDACTED] wil/heeft zich beter melden/gemeld op 13/1 bij teamleidster;

-
- [REDACTED] vraagt of ze de 4^{de} dag mag 'opbouwen' door thuis te werken i.v.m. woon/werkverkeer van 2 uur per dag, wat 1 van de pijlers is waarop ze volgens de bedrijfsarts op onderuit is gegaan;
 - [REDACTED] verzoekt daartoe om ondersteuning in een digitaal middel, waar ze al 15 mnd. om verzoekt, en anders om toestemming met de digitale sms-code/soft token te mogen inloggen vanaf haar (daartoe aangeschafte) /Mac;
 - teamleidster geeft voor dit laatste geen toestemming en ook (vooralsnog) niet voor volledig werkhervatting/betermelding. Afgesproken wordt dat [REDACTED] eerst voor een halve dag wordt beter gemeld (= 4,5 uur) en daartoe op OM-kantoor zal werken (= 2 uur reistijd) en dat teamleidster in gesprek gaat met de bedrijfsarts, waarvan [REDACTED] heeft aangegeven vanaf 7 oktober niets meer van te horen, geen ECOP, geen nieuwe afspraak en geen nieuw opbouwschema zoals is afgesproken, ondanks herhaaldelijk verzoek;
 - De vorige teamleider was van het uitblijven van contact-van-de bedrijfsarts op de hoogte. [REDACTED] 's verdere begeleiding zoûaan de plaatsvervangend Hoofd OvJ worden overgedragen. (..)

Met ingang van 13.01.2020 werkt [REDACTED] 31,50 uur per week. Dat betekent dat [REDACTED] 87,50% arbeidsgeschikt is.(..)

Op 16/1 heeft [REDACTED] een plangesprek gehad met haar teamleidster, verslag van hetgeen ter sprake kwam omtrent [REDACTED] 's re-integratie:

Teamleidster heeft de ECOP van augustus ontvangen van de bedrijfsarts. Bedrijfsarts loopt achter, dat is de reden dat [REDACTED] al 3 maanden niets meer heeft vernomen van de bedrijfsarts, ondanks haar herhaaldelijk verzoek. (..)

T.a.v. visie werkgever '(..) [REDACTED] ervaart de reistijd/woon-werkverkeer als belastend. Besproken is of het werken op kantoor als risico gezien kan worden en dit dus invloed kan hebben op het re-integreren. '

Opmerkingen bij redenen van "Te laat opstellen Plan van Aanpak":

Wegens wisseling leidinggevenden is niet op tijd onderkend dat er nog geen plan van aanpak was. Huidige leidinggevende heeft na haar start op 1 december 2019 met [REDACTED] diverse gesprekken gevoerd tbv re-integratie (..)'

2.7. Op 9 oktober 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Naar aanleiding van het gesprek is een gespreksverslag opgesteld, op 13 oktober 2020 nagekeken en aangevuld door [REDACTED]. In het gespreksverslag staat- voor zover van belang

- het volgende vermeld:

'(..) [REDACTED] geeft, bij aanvang van het gesprek, aan dat het niet goed met haar gaat, maar ze wil desondanks en desgevraagd wel het gesprek met [REDACTED] voortzetten. [REDACTED] geeft aan dat ze kwetsbaar is en [REDACTED] wil vragen om hulp en uitleg, [REDACTED] wil overeind blijven.(..) [REDACTED] werkt na haar vakantieverlof 50% (4 x 4,5 uur) conform het advies bedrijfsarts en dat . is vermoedelijk haalbaar. (..) [REDACTED] vraagt aan [REDACTED], gezien haar huidige staat c.q. recente 'terugval', of het wel verstandig is, dat het arbeidsdeskundige onderzoek nu wordt verricht? [REDACTED] vindt van wel, het had eigenlijk al veel eerder moeten gebeuren (..)'

2.8. De -arbeidsdeskundige heeft in het rapport van het arbeidsdeskundig onderzoek/re-integratieadvies van 21 november 2020 - onder meer - het volgende vermeld:

'(..) De eigen functie biedt binnen de actuele belastbaarheid enige mogelijkheden om deze door taakallocatie of voorzieningen voor medewerker geschikt te maken (.). Dit onderzoek wijst uit dat er naar alle waarschijnlijkheid wel andere passende functies of duurzaam te verrichten taken bij de eigen werkgever voorhanden zijn, zoals vermeld in dit rapport.(..)

Werknemer heeft arbeidsmogelijkheden en dient gelijktijdig met spoor O (eigen werk) en spoor 1 (ander werk bij de eigen werkgever) begeleid te worden naar passende arbeid elders. Een vervolgtraject om werknemer hierin te ondersteunen dient bij voorkeur via re-integratiebedrijf vorm te worden gegeven.(.)

Advies

Met een stappenplan (opbouwschema in taken en uren) de re-integratie benutten om de mogelijkheden en verwachtingen aan de praktijk te toetsen.

Gelijktijdig onderzoek doen naar andere mogelijkheden in spoor 1 (bij de eigen werkgever) in de eigen woonplaats.

Werknemer gelijktijdig bemiddelen naar ander passend werk bij een andere werkgever.(.)'

2.9. Op 4 december 2020 hebben [REDACTED], [REDACTED] en de HRM-adviseur met elkaar gesproken over - onder meer - de uitkomsten van het arbeidsdeskundigonderzoek (zie 2.8), waarna een gespreksverslag (d.d. 11 december 2020) is geschreven. In dat gesprekverslag staat - voor zover van belang - het volgende vermeld:

'(.) 1 [REDACTED] en [REDACTED] kijken binnen AP ZWB / huidige functie wat mogelijk is qua uren, werkzaamheden etc.

2 [REDACTED] [REDACTED] en [REDACTED] kijken naar de mogelijkheden binnen het OM en ZM in de regio [REDACTED].

3 Spoor 2 wordt gestart met een kennismakingsafpraak met het bureau [REDACTED]. Hierdoor wordt begeleid ding opgestart (lieft nog voor de Kerst) om mogelijkheden van re-integratie en werken buiten het RIJK opgepakt.(.)

2.10. Op 11 februari 2021 heeft [REDACTED] - voor zover van belang - het volgende e-mail bericht verstuurd naar [REDACTED]:

'(.) Daarnaast is helaas gisteren nummer 4 achterop geklapt op de weg naar de kliniek, terwijl ik voor een rood stoplicht stond te wachten. (.)'

2.11. Begin 2021 is [REDACTED] gestart met een revalidatietraject bij Revalis, waarna de revalidatiearts in een verslag (ondermeer) het volgende adviseerde:

'(.) is een traject binnen de SGGZ geïndiceerd. Hierbij wordt geadviseerd dat in deze behandelperiode een goede balans behouden blijft tussen werk en therapie, zodat verdere overbelasting en mogelijk decompensatie voorkomen wordt(.)'

2.12. Bij e-mailbericht van 26 februari 2021 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] meegedeeld dat een re-integratieplek bij het **RP (in [REDACTED])** is gevonden met [REDACTED] als leidinggevende bij het RP.

2.13. Op 8 maart 2021 heeft [REDACTED] het spreekuur van de bedrijfsarts bezocht in het kader van de tussentijdse evaluatie na het revalidatietraject en het bespreken van de invulling van de verwachte benutbare mogelijkheden voor re-integratie bij afronding van het traject (eind maart). De bedrijfsarts heeft ook gesproken met de werkgever. In de terugkoppeling van dat spreekuur staat (voor zover van belang):

'(.) Er treedt geleidelijk verder medisch herstel c.q. bevordering van de belastbaarheid op. Eea wordt gecompliceerd door een doorgemaakt verkeersongeval(.) Er zullen vanaf 05-04-2021 benutbare mogelijkheden voor re-integratie/werkhervatting zijn. U en uw medewerker

kunnen samen invulling geven aan deze benutbare mogelijkheden vanaf deze periode. De mate van belastbaarheid bij de start is 4 dagdelen, betreffende de daadwerkelijke re-integratie inclusief de bevorderende activiteiten (loopbaantraject). Advies is om gefaseerd op te bouwen in uren en taakbelasting en te beginnen met 3 dagdelen re-integratie(+ voortzetten van loopbaantraject), na vier weken uit te breiden naar 4 dagdelen, opnieuw gedurende 3 weken, vervolgens per 2 weken in uren per dag uitbreiden(.)'

2.14. Coverz Consultancy (een bedrijf dat is ingeschakeld voor de begeleiding van ██████ in het tweede-spoortraject) heeft een voortgangsrapportage (d.d. 29 maart 2021) opgesteld. Op 17 mei 2021 volgde de eindrapportage. In het eindrapportage staat (onder meer) vermeld dat ██████ blijft re-integreren bij de eigen werkgever, actief zal blijven met de activiteiten in spoor 2 en dat nog enkele gesprekken zullen plaatsvinden.

2.15. Op 13 april 2021 verstuurde ██████ een e-mailbericht naar ██████ en ██████ met - voor zover van belang - de volgende inhoud:

*'(.) ██████ zal uiterlijk 1 mei starten bij het Ressortsparket ██████, eerder in onderling overleg met ██████ met toestemming van ██████
AP ██████ kon namelijk niet voorzien dat ook de ██████ Ovj parket ██████ gaat verlaten, waardoor de hele ██████-portefeuille moet worden opgevangen op AP ██████, waaraan ██████ e.e.a. nog aan zal bijdragen.(...)'*

2.16. Per 1 mei 2021 heeft ██████ haar re-integratie voortgezet bij het RP met taken behorend bij de functie van commissiesecretaris. Tussen het AP en het RP is een re-integratieovereenkomst overeengekomen, waarin (onder meer) het volgende is bepaald:

'(.) Maandelijks vindt een gesprek plaats tussen alle partijen, over de voortgang van het re-integratietraject conform plan van aanpak. Gedurende de re-integratie is het Arrondissementparket ██████ verantwoordelijk voor het re-integratietraject van de medewerker en de personeelskosten.(.)'

2.17. Op 20 juli 2021 is een arbeidsdeskundigrapport opgemaakt naar aanleiding van de WIA-aanvraag van ██████ en met als onderzoeksvraag 'Heeft de werkgever genoeg gedaan om de werknemer te re-integreren?' In het rapport staat - voor zover van belang - het volgende vermeld:

'(.) Op 2 juni 2021 sprak ik werkgever. Gevraagd is of ze alle spreekuurevaluaties van de bedrijfsarts over de periode van 26 augustus 2019 tot 22 juni 2020 met, en indien van toepassing en aanwezig, de rapportages c.q. evaluaties tussen werkgever en werknemer die hieruit voortvloeiden met betrekking tot afspraken in het kader van werkhervatting wil doorsturen. Daarnaast heb ik verzocht om het sollicitatieoverzicht betreffende de sollicitaties die verricht zijn in het kader van spoor 2.(.)

Op 4 juni 2021 heb ik spreekuurrapportages van de bedrijfsarts en het sollicitatie-overzicht ontvangen.(.)

Ik vind de inspanningen van de werkgever onvoldoende. Ik heb de volgende tekortkomingen geconstateerd;

Allereerst heeft het arbeidsdeskundig onderzoek te laat plaats gevonden. Immers al op 17 augustus adviseert de bedrijfsarts een arbeidsdeskundig onderzoek in te stellen, terwijl dit onderzoek pas op 21 november 2020 plaatsvindt.

In dit onderzoek is voldoende inzichtelijk gemaakt dat het eigen werk niet passend is, Echter de werkgever heeft niet inzichtelijk gemaakt of er structurele herplaatsingsmogelijkheden in ander c.q. aangepast werk in de eigen onderneming zijn. Werknemer is weliswaar aan het re-

integreren bij de eigen werkgever, maar het is nog niet duidelijk of het hier om passende werkzaamheden gaat en of deze werkzaamheden structureel aangeboden kunnen worden. Daarnaast is er vanaf 12 april 2021 geen medische urenbeperking meer aan de orde, terwijl een concreet opbouwschema naar volledige werkhervatting ontbreekt.

Tevens is het re-integratietraject naar arbeidsmogelijkheden buiten de organisatie te laat van start gegaan. De intake hiervoor was pas 18 december 2020, terwijl een 2-sporenbeleid al op 17 augustus 2020 door de bedrijfsarts geadviseerd werd. Daarnaast is dit traject niet adequaat. Gedurende het gehele re-integratietraject hebben 2 gerichte sollicitaties plaatsgevonden. Naast het summiere aantal is ook niet inzichtelijk dat het hier om sollicitaties op passend werk gaat.

En tenslotte heb ik geen informatie over het ergonomisch onderzoek ontvangen, waarmee dit tot op heden niet plaatsgevonden lijkt te hebben. (.)'

Bij de conclusie: '(.) Nee, de werkgever heeft niet genoeg gedaan om de werknemerte re-integreren en zij heeft daarvoor geen deugdelijke grond. De tekortkomingen kunnen worden hersteld.'

2.18. Bij brief van 23 juli 2021 heeft het UWV aan het OM een loonsanctie opgelegd tot 9 augustus 2022, omdat zij van oordeel is dat het OM niet alle verplichtingen is nagekomen voor de re-integratie van [REDACTED]. Omdat een loonsanctie is opgelegd, is de beslissing op de aanvraag van [REDACTED] tot toekenning van een WIA-uitkering uitgesteld.

2.19. Naar aanleiding van de loonsanctie door het UWV heeft op 26 juli 2021 een gesprek plaatsgevonden tussen (onder meer) [REDACTED] en [REDACTED]. In het gespreksverslag staat - voor zover van belang - het volgende venneld:

'(.) Het RP geeft geen garantie op een structurele functie dus we moeten intern binnen Z[REDACTED] kijken wat voor werk we kunnen aanbieden. Het UWV geeft aan dat we die stap al hadden moeten zetten als werkgever.{..}'

[REDACTED] reageert daarop bij mail van 6 augustus 2021 waarin zij onder meer aangeeft '(..) Tot dat het oordeel van het UWV beschikbaar is, blijf ik bij het RP [REDACTED], conform het re-integratie opbouwschema van de arbeidsdeskundige. Een en ander conform de met mij en het RP [REDACTED] gemaakte afspraken door AP [REDACTED] en het formeel getekende contract tussen AP [REDACTED] en RP [REDACTED].'

2.20. In het voortgangsverslag van 10 november 2021 staat - voor zover van belang - het volgende vermeld:

'(.) De heer [REDACTED] geeft aan dat er geen passendheidsonderzoek komt door een arbeidsdeskundige. Hij ziet dat betrokkene goed functioneert in de 28 uur die zij werkt en betrokkene ervaart dat het goed gaat.{..}'

2.21. Op 10 januari 2022 heeft [REDACTED] het spreekuur van de bedrijfsarts bezocht, waarna de bedrijfsarts - voor zover van belang - het volgende heeft opgenomen in haar terugkoppeling:

'(..) Naar ik begrijp heeft een ergonomisch werkplekonderzoek nog niet kunnen plaatsvinden ivm huidige voorschriften vanuit RIVM met thuiswerkadvies welke ook geldt voor diensten geleverd vanuit Bedrijfszorg UBR.(.)'

2.22. Op 9 maart 2022 heeft een ergonomisch werkplekonderzoek plaatsgevonden, waarna een werkplekrapportage (d.d. 24 maart 2022) is opgesteld.

2.23. Op 10 november 2022 heeft een personeelsgesprek tussen [REDACTED] en [REDACTED] plaatsgevonden. In het gespreksverslag staat - voor zover van belang - het volgende vermeld:

'(..) [REDACTED] en [REDACTED] bespreken het ziekte- en hersteltraject van [REDACTED]. Vele betrokkenen hebben steken laten vallen. [REDACTED] heeft consequent en nauwgezet aandacht gevraagd voor de gang van zaken, ook van zaken die niet haar verantwoordelijkheid zijn. Het heeft haar tot nu toe veel energie gekost, energie die ze liever en beter in haar herstel had willen stoppen.(..)'

2.24. Bij e-mailbericht van 24 november 2022 heeft [REDACTED] - voor zover van belang - het volgende aan [REDACTED] verzocht:

'([REDACTED] vindt dus dat de werkgever een goede beslissing heeft genomen door mijn werkbelasting af te schalen naar 24 uur, dank je wel [REDACTED]. (..) Nu is mijn vraag of je onderstaande advies/verzoek van [REDACTED] ajb ook weer als werkgever wil faciliteren, in die zin om mij per dagdeel de gelegenheid te willen geven een half uur rust te kunnen nemen, door een wandeling te maken of even te niksen door naar buiten te staren, oefeningen te doen, dus een half uur even geen interactie, eten/drinken, praten etc.(..)'

2.25. Het UWV heeft in het verslag 'Sociaal-medische beoordeling' (december 2022) - onder meer - het volgende vermeld:

'(..) Bij aanvang van het gesprek blijkt dat er was afgesproken dat de bedrijfsarts informatie zou opsturen naar UWV maar die informatie is niet binnengekomen. Daar waren zij al bang voor. Reden waarom de partner van klant enkele dagen voor spreekuur nog fysiek bij UWV langs blijkt te zijn gegaan om informatie af te leveren. Helaas had deze informatie ondergetekende nog niet bereikt. Klant raakte daardoor van slag bij aanvang van het gesprek (..)'

2.26. In het arbeidsdeskundig rapport van 10 februari 2023 heeft de arbeidsdeskundige - voor zover van belang -, het volgende geconcludeerd:

'(.j Mevrouw [REDACTED] is niet geschikt voor de maatgevende arbeid. Haar belastbaarheid ten opzichte van de belasting in de functie wordt overschreden op ten minste de volgende punten:.

- In de functie is langdurig lezen/visueel inspannend bezig, in de vorm van stukken/dossiers lezen aan de orde om dit te beoordelen. De verzekeringsarts geeft aan dat de klant maximaal 30-45 minuten achtereen kan lezen/visueel inspannend bezig zijn. Vanwege de aard en complexiteit van het werk is het niet mogelijk om dit steeds te onderbreken.*
- Tn de functie werkte de klant meer dan 7 uur per dag en 32 uur per week.*

Deze belasting is inherent aan de functie en dit is niet op te lossen middels een hulpmiddel of voorziening.(..)'

De arbeidsdeskundige acht het aangepast eigen werk dat [REDACTED] vervult evenmin passend omdat het complex werk betreft waarin langdurig lezen/visueel inspannend bezig zijn aan de orde is. De arbeidsdeskundige heeft vastgesteld dat [REDACTED] haar eigen werk niet meer kan doen en acht haar geschikt voor ander werk, zoals schadecorrespondent, medewerker postbezorging (intern) en productiemedewerker textiel (geen kleding).

2.27. Bij brief van 10 maart 2023 heeft het UWV beslist dat de aanvraag van [REDACTED] tot toekenning van een WIA-uitkering is toegewezen (op basis van een arbeidsongeschiktheid

van 59,95%) en zij met ingang van 9 augustus 2022 (tot en met 8 maart 2024) een loongerelateerde uitkering zal ontvangen.

2.28. Op 17 april 2023 heeft de behandelaar (klinisch psycholoog/pijnspecialist) - onder meer - het volgende geschreven over de deelname van [REDACTED] aan het behandelingsprogramma Revalis van S-GGZ:

'(..) Inventarisatie d.d. 17 april 2023: Cliënte heeft een voor haar traumatische periode achter de rug. Eerst de shock, (uitgestelde) dubbele rouw; enerzijds de diagnose(s) met daarbij nu ook de toekomst prognose van (bijna) geen herstelverwachting en anderzijds het verlies van haar werk. Er is sprake van oververmoeidheid van over grenzen moeten gaan voor langere tijd binnen haar werk, oplopende en verergering van klachten en disfunctioneren. (..) Conclusie: Cliënte heeft een intensief Medisch-psychologisch behandeltraject bij Revalis gevolgd en is ook de komende tijd nog actief met coachingstrajecten om een balans te kunnen vinden en herstelvermogen op te bouwen. Dit is echter een zeer kwetsbaar proces waarbij elke overvraging zal leiden tot een terugval in klachten en perspectief Cliënte is zeer gemotiveerd om op langere termijn weer aan het werk te gaan maar realiseert zich dat zij in die richting nog een lange weg te gaan heeft. (...)'

2.29. Het OM heeft aan 'Startpunt Herplaatsing bij ontslag' verzocht onderzoek te doen naar eventuele herplaatsingsmogelijkheden van [REDACTED]. In het rapport van 27 november 2023 is geconcludeerd dat de herplaatsing van [REDACTED] niet in de rede ligt. Ter onderbouwing van deze conclusie is verwezen naar de WIA-beschikking van 10 maart 2023 (zie 2.27), en de terugkoppeling van de bedrijfsarts van 22 november 2023.

Daarbij wordt aangegeven dat volgens de bedrijfsarts de beperkingen in fysieke en mentale belastbaarheid eerder wat toenemen dan afnemen, dat [REDACTED] in afwachting is van een gerichte medische behandeling maar dat dat nog geruime tijd zal vergen voordat zij aan de behandelingen kan beginnen. Volgens Startpunt komt de bedrijfsarts tot de conclusie dat [REDACTED] niet binnen 26 weken in staat zal zijn het eigen werk of eigen werk met aanpassingen te gaan hervatten en langere tijd ook niet in andersoortig werk.

2.30. Op 22 december 2023 heeft het UWV de door het OM verzochte toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] wegens langdurige arbeidsongeschiktheid verleend.

2.31. De arbeidsovereenkomst met [REDACTED] door het OM bij brief van 10 januari 2024 opgezegd tegen 1 mei 2024 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

2.32. Bij beschikking van 7 februari 2024 heeft het UWV - naar aanleiding van het bericht van 21 november 2023 van [REDACTED] dat haar gezondheidssituatie is veranderd - bericht dat [REDACTED] per 1 maart 2023 is ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse 80-100%.

3. De verzoeken

- 3.1. [REDACTED] verzoekt om bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:
- I. het OM te veroordelen om aan haar een billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid I sub c BW, dan wel een schadevergoeding ex artikel 7:611 BW te betalen van € 206.178,00 bruto, althans een door de kantonrechter te bepalen billijke vergoeding, te verrekenen met de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot de dag der algehele voldoening;

- II. het OM te veroordelen om aan haar een schadevergoeding ex artikel 7:658 BW c.q. artikel 7:611 BW te voldoen ter hoogte van € 10.000,00 (netto) wegens immateriële schade;
- III. het OM te veroordelen tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten ter hoogte van € 2.855,00;
- IV. het OM te veroordelen tot betaling van de kosten van deze procedure, vermeerderd met de nakosten voor een bedrag ter hoogte van € 131,00 dan wel, indien betekening plaatsvindt, een bedrag ter hoogte van € 199,00.

3.2. [REDACTED] legt aan haar verzoeken - samengevat - het volgende ten grondslag. Het einde van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door het OM. Hierdoor bestaat er een recht op toekenning van de billijke vergoeding (artikelen

7:682 lid 1 sub c of 7:611 BW). Het ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten door het OM is gelegen in (i) het niet-tijdig opstellen van het plan van aanpak, (ii) het - in de periode van 7 oktober 2019 tot 17 februari 2020 - geen contact hebben met de bedrijfsarts waardoor de re-integratie niet werd getoetst door de bedrijfsarts en geen rekening werd gehouden met de belastbaarheid van [REDACTED], (iii) het nalaten van het OM actie te ondernemen bij een re-integratietraject dat niet goed verliep, (iv) het niet-tijdig (laten) uitvoeren van het ergonomisch werkplekonderzoek, (v) het voeren van (te) weinig gesprekken, (vi) het nalaten om een nieuw belastbaarheidsprofiel te laten opstellen, (vii) het verzetten van de startdatum voor de invulling van de re-integratiefunctie bij het RP, (viii) het aanleveren van gebrekkige en leugenachtige informatie aan het UWV, (ix) het - nadat de loonsanctie is opgelegd - aanbieden van een nieuwe functie bij het AP, terwijl de passendheid van de functie niet werd getoetst en de aangeboden functie in strijd was met het arbeidsdeskundig rapport, (x) haar (vanwege financiële motieven) dwingen om minimaal 24 uur te werken en tot slot (xi) het nalaten van het OM en de bedrijfsarts om overleg over haar en/of met de curatieve sector te voeren. Indien deze elftal verwijtbare gedragingen niet hadden plaatsgevonden (en het OM dus had voldaan aan de re-integratieverplichtingen), had [REDACTED] voor minimaal 50% kunnen (blijven) re-integreren/werken in haar eigen (op correcte wijze aangepast) werk en/of ander passend werk binnen het OM. Gelet op de publieke taak van het OM dient het het OM zwaar te worden aangerekend dat het OM zich niet heeft gehouden aan de wet- en regelgeving. Indien wordt geoordeeld dat de aan het OM verweten gedragingen niet hebben bijgedragen aan het ontstaan van de ontslaggrond, dan wordt verzocht om toekenning van een immateriële schadevergoeding op grond van het bepaalde in artikelen 7:658 en 7:611 BW. [REDACTED] heeft psychische schade geleden, omdat het OM in strijd met de zorgplicht en in strijd met de verplichtingen van een goed werkgever heeft gehandeld.

4. Het verweer

4.1. Het OM concludeert tot afwijzing van de verzoeken van [REDACTED]. Ter onderbouwing voert het OM - samengevat - het volgende aan. Behvst \vordt dat het OM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten door de op het OM rustende re-integratieverplichtingen te veronachtzamen. Het OM heeft altijd de adviezen van de bedrijfsarts gevolgd. Het feit dat er door het UWV (ten onrechte) een loonsanctie is opgelegd, betekent nog niet dat het OM de op het OM rustende re-integratieverplichtingen op ernstige wijze heeft geschonden. Daarentegen is er alles aan gedaan om [REDACTED] in passend eigen werk te laten re-integreren met het doel dat zij volledig hersteld zou worden gemeld. Betwist wordt dat sprake is van een causaal verband tussen de door het OM gedane opzegging en het (mogelijk) gestelde verwijtbaar handelen/nalaten (terwij I [REDACTED] hiervan de bewijslast draagt). Indien wordt geoordeeld dat het OM ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld/nagelaten, dient de verzochte billijke vergoeding te worden gematigd. Onaannemelijk is dat [REDACTED] haar werk op eigen niveau de komende twintig jaar tot haar

pensioen zou hebben uitgevoerd, waarbij zij - zoals zij stelt - een succesvolle carrière als officier van justitie zou hebben doorlopen. Verder is onaannemelijk dat zij de komende twintig jaar geen inkomen meer zou (kunnen) genereren. Ook dient de betaalde transitievergoeding in mindering te worden gebracht. De door [REDACTED] verzochte schadevergoeding (op grond van artikel 7:658 BW) dient te worden afgewezen, omdat ter onderbouwing van de gestelde immateriële schade slechts een verklaring van een psycholoog-pijnspecialist is overgelegd en het OM zijn zorgplicht niet heeft geschonden. Tot slot dient de verzochte schadevergoeding (op grond van artikel 7:611 BW) te worden afgewezen, omdat de wettelijke regeling van de billijke vergoeding een exclusieve en uitputtende regeling is.

5. De beoordeling

- 5.1. -- Ingevolge artikel 7:682 lid I onder c HW kan de kantonrechter aan een werknemer (van wie de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is opgezegd) een billijke vergoeding toekennen als de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Voor het aannemen van die ernstige verwijtbaarheid geldt een hoge drempel en die drempel wordt alleen in uitzonderlijke gevallen overschreden. Dat kan, bijvoorbeeld, aan de orde zijn als de werkgever zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd (zie - onder meer - *Kamerstukken 112013/2014, 33 818, nr.3*). Dit betekent dat de schending van de re-integratieverplichtingen en zelfs een aan de werkgever opgelegde loonsanctie op zichzelf onvoldoende zijn voor toewijzing van een billijke vergoeding. Het UWV toetst immers of de werkgever *'zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht'*, terwijl voor het toewijzen van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid I onder c BW sprake dient te zijn van *'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten'* aan de zijde van de werkgever. De lat hiervoor ligt dus hoger.

5.2. Tijdens de mondelinge behandeling heeft [REDACTED] haar standpunt verduidelijkt, in die zin dat haar stelling dat het OM zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd is gebaseerd op een elftal verwijten (zoals mr. [REDACTED] die in haar spreek aantekeningen heeft uiteengezet, zie 3.2). Hierna volgt voor elk verwijt een inhoudelijke beoordeling:

(i) het niet-tijdig opstellen van het plan van aanpak

5.2.1. In artikel 4 lid I Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar staat bepaald dat, indien uit het oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst blijkt dat er nog mogelijkheden zijn om de terugkeer naar arbeid van de werknemer te bevorderen, de werkgever (in overeenstemming met de werknemer) binnen twee weken na dat oordeel een plan van aanpak dient op te stellen.

5.2.2. In deze zaak staat vast dat het eerste medisch oordeel van de bedrijfsarts (zie 2.3) dateert van 26 augustus 2019, terwijl het plan van aanpak - gelet op de datum van ondertekening - medio 2020 door het OM is opgesteld (hetgeen ook door de toenmalige leidinggevende in het plan van aanpak wordt onderkend, 2.6). Dit betekent dat [REDACTED] gelijk heeft waar zij stelt dat het OM niet heeft voldaan aan zijn verplichting om tijdig een plan van aanpak op te stellen. Anders dan [REDACTED] heeft bepleit, is dat enkele feit onvoldoende om te worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Daarbij vindt de kantonrechter van belang dat uit de inhoud van het door beide partijen ondertekende plan van aanpak volgt dat er wel degelijk re-integratieafspraken zijn gemaakt en re-integratieactiviteiten zijn ondernomen en dat deze zijn besproken. Weliswaar is die afstemming (in beginsel) niet in het voorgeschreven format van het UWV opgenomen, maar dat die afstemming al eerder heeft plaatsgevonden

volgt uit het (achteraf) door het OM opgestelde (en door beide partijen ondertekende) plan van aanpak (waarvan de inhoud niet door [REDACTED] is betwist).

(ii) het - in de periode van 7 oktober 2019 tot 17 februari 2020 - geen contact hebben met de bedrijfsarts

5.2.3. [REDACTED] maakt er terecht een verwijt van dat zij in de periode van 7 oktober 2019 tot 17 februari 2020 geen bedrijfsarts heeft gezien. Aan de andere kant leest de kantonrechter in de terugkoppeling van de bedrijfsarts van het bedrijfsgeneeskundig spreekuur van 7 oktober 2019 dat er geen vervolgsconsult is gepland, omdat de afspraak is gemaakt dat bij een afwijkend beloop contact zal worden opgenomen, 2.5). Of, en zo ja wanneer, in die periode sprake is geweest van een afwijkend beloop en/of, en zo ja, op welk moment, [REDACTED] de • • • 15 bedrijfsarts heeft verzocht om een vervolgsconsult, kan de kantonrechter niet uit de stukken afleiden en is ook verder niet door [REDACTED] toegelicht. Dat door die periode van geen contact geen rekening is gehouden met de belastbaarheid van [REDACTED] en waartoe dat in die periode heeft geleid, volgt evenmin uit datgene wat [REDACTED] heeft aangevoerd. Uit het plan van aanpak leidt de kantonrechter wel af dat [REDACTED] op 13 januari 2020 bij [REDACTED] onder de aandacht heeft gebracht dat zij vanaf 7 oktober 2019 geen bedrijfsarts heeft gezien, waarna [REDACTED] de bedrijfsarts heeft verzocht om een vervolgsconsult. Aan dat verzoek heeft de bedrijfsarts voldaan door [REDACTED] uit te nodigen voor het bedrijfsgeneeskundig spreekuur dat op 17 februari 2020 heeft plaatsgevonden. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het feit dat [REDACTED] in de periode van 7 oktober 2019 tot 17 februari 2020 geen bedrijfsarts heeft gezien onder de gegeven omstandigheden zoals hiervoor uiteengezet niet als ernstig verwijtbaar worden gekwalificeerd.

(iii) het nalaten van het OM actie te ondernemen bij een re-integratietraject dat niet goed verliep

5.2.4. Ter zitting heeft [REDACTED] verduidelijkt dat haar grootste verwijt is dat het OM haar heeft overvraagd, ten gevolge waarvan zij herhaaldelijk een terugval had. Ter onderbouwing van de stelling dat zij werd overvraagd, verwijst [REDACTED] naar de uitkomsten van het arbeidsdeskundig onderzoek van 10 februari 2023. In dat onderzoek is door de arbeidsdeskundige geconcludeerd dat [REDACTED] vanaf 9 augustus 2022 (einde verlengde wachttijd) ongeschikt wordt bevonden voor haar eigen arbeid, omdat zij in de functie van commissiesecretaris (i) meer dan 30-45 aaneengesloten moet lezen/visueel inspannend bezig moet zijn en (ii) meer dan 7 uur per dag/32 uur per week moet werken (welke belasting inherent is aan de functie en niet op te lossen met een hulpmiddel of voorziening). [REDACTED] stelt dat het OM had moeten en/of had kunnen weten dat de eigen arbeid (zoals door het UWV is geoordeeld) niet passend was, omdat zij herhaaldelijk uitviel in het re-integratietraject. Volgens [REDACTED] is het dan ook ernstig verwijtbaar dat het OM die overbelasting niet heeft geconstateerd en daarop niet heeft gehandeld.

5.2.5. [REDACTED] wordt niet gevolgd in haar betoog. Daartoe wordt vooropgesteld dat de WIA-beslissing van het UWV van 10 maart 2023 ziet op de periode vanaf 9 augustus 2022 en niet - zoals zij lijkt te betogen - op de periode van 22 juli 2019 tot en met 8 augustus 2022. Het ziekteverloop is een dynamisch (en geen statisch) proces dat wordt beïnvloed door diverse (tussentijdse) factoren. Aan de conclusie van de arbeidsdeskundige dat [REDACTED] vanaf 9 augustus 2022 ongeschikt wordt bevonden voor de eigen arbeid, kan dus niet de door [REDACTED] gewenste gevolgtrekking worden verbonden dat zij ook in de periode daarvoor ongeschikt was voor de eigen arbeid.

5.2.6. Ook is de kantonrechter van oordeel dat het OM geen aanleiding had om aan te nemen dat de functie van commissiesecretaris voor [REDACTED] niet passend zou zijn. Gelet op de terugkoppelingen van de bedrijfsarts waren de vooruitzichten positief en werd de eigen functie van commissiesecretaris (in aangepaste vorm) passend bevonden. Het standpunt van [REDACTED] dat zij meer beperkt is dan door de bedrijfsarts is aangegeven, vindt geen steun in de stukken en dan met name het arbeidsdeskundigrapport van 21 november 2020 (2.8). In dat rapport werd door de arbeidsdeskundige geconcludeerd dat de eigen functie van commissiesecretaris - binnen de actuele belastbaarheid- enige mogelijkheden biedt om deze voor [REDACTED] geschikt te maken (andere werkurenspreading, minder complexe zaken, alsmede afwisseling van werkhouding) en is in overweging gegeven om op zoek te gaan naar een andere werkplek in de eigen woonplaats van [REDACTED] ([REDACTED]). De stelling van [REDACTED] dat diezelfde arbeidsdeskundige (tijdens een gesprek dat op 21 oktober 2020 heeft plaatsvonden) zmrhebben gezegd dat zij nret in staat zou zijn om 50% te-werken, ordt niet ondersteund door het arbeidsdeskundig rapport dat na het gesprek is opgesteld. Die stelling wordt daarom gepasseerd.

5.2.7. De kantonrechter merkt op dat het OM vervolgens voortvarend met de instructies van de arbeidsdeskundige van 21 november 2020 aan de slag is gegaan door deze bevindingen op 4 december 2020 met [REDACTED] te bespreken (waarbij de mogelijkheid werd besproken om het re-integratietraject voort te zetten bij het RP). Vervolgens is op 26 februari 2021 aan [REDACTED] meegedeeld dat het OM erin was geslaagd om een re-integratieplek te regelen bij het RP, alwaar zij de re-integratie per 1 mei 2021 mocht voortzetten. Dat het OM heeft ingezet op re-integratie bij het RP, acht de kantonrechter wel begrijpelijk. Allereerst moet niet uit het oog worden verloren dat de arbeidsdeskundige - met [REDACTED] - een risico voor terugval zag in de mate waarin het woon-werkverkeer ([REDACTED]) [REDACTED] belaste en dat dit risico werd weggenomen door de functie bij het RP. Bovendien kon zij bij het RP haar eigen functie als commissiesecretaris (waarvan was geoordeeld dat die - met eventuele aanpassingen - passend werd bevonden) blijven uitvoeren en werd verwacht dat de werkdruk bij het RP minder hoog lag, omdat - zoals het OM onweersproken heeft gesteld - de werkzaamheden beter planbaar waren en deze over een langere periode verspreid konden worden. Gelet op het voorgaande valt ook te begrijpen dat het OM de bedrijfsarts niet heeft opgedragen te onderzoeken of de functie bij het RP (voldoende) passend zou zijn. Hiervoor moet voldoende aanleiding bestaan en die was er onvoldoende. Verder is van belang dat de re-integratie bij het RP (in beginsel) goed verliep en dat de herstelverwachtingen positief waren. Dat de re-integratie bij het RP goed verliep, leidt de kantonrechter (ondermeer) af uit het voortgangsverslag van 10 november 2021 (2.20). In dat verslag staat vermeld dat er geen passendheidsonderzoek zal plaatsvinden, omdat [REDACTED] goed functioneert bij het RP en zijzelf ook ervaart dat het goed gaat. Dat door beide partijen niet werd getwijfeld aan de passendheid van de functie bij het RP ziet de kantonrechter ook in het feit dat het RP en [REDACTED] akkoord zijn gegaan met de definitieve verp"Jaatsing van het AP naar het RP per 1 december 2021 en in het feit dat [REDACTED] geen deskundigenoordeel heeft aangevraagd.

5.2.8. De kantonrechter ziet in de overgelegde stukken dat [REDACTED] bij herhaling is uitgevallen en dat zij aan de bel heeft getrokken, omdat het niet goed met haar ging. De reden dat zij (destijds) is uitgevallen, is onbekend. Weliswaar is inmiddels bekend dat [REDACTED] ongeschikt wordt bevonden voor de eigen arbeid, maar - zoals reeds is overwogen - ziet die beslissing op de periode vanaf 9 augustus 2022. Uit de terugkoppelingen van de bedrijfsarts van die periode daarvoor, ziet de kantonrechter dat de bedrijfsarts getracht heeft overbelasting van [REDACTED] te voorkomen door gefaseerd op te bouwen in werkuren en werkzaamheden. Aan de zijde van [REDACTED] is betoogd dat het RP zich niet heeft gehouden aan de adviezen van de bedrijfsarts, omdat zij een te zware 'workload' (bestaande uit omvangrijke zaken) bij het RP kreeg. Aan de stelling van [REDACTED] dat de omvangrijke zaken in strijd waren met de _

opgelegde leesbeperking van 30 tot 45 minuten gaat de kantonrechter aan voorbij. Vast staat dat die beperking - voor het eerst - op 10 februari 2023 is geconstateerd. Dit betekent dat het OM niet eerder met die beperking bekend was (nog los van de vraag of in die periode daarvoor al sprake was van die beperking), waardoor het OM met die beperking ook geen rekening kon houden. Wel ziet de kantonrechter uit de overgelegde e-mailcorrespondentie (in de periode van 2 december 2021 tot en met 28 oktober 2022) dat [REDACTED] de spreekwoordelijke vinger aan de pols heeft gehouden door met [REDACTED] wekelijks te evalueren hoe die week was verlopen. Ook leest de kantonrechter in die e-mailcorrespondentie dat [REDACTED] op (nagenoeg) alle verzoeken tot aanpassing van de werkzaamheden en/of gewijzigde urenspreading van [REDACTED] positief heeft gereageerd. Dat zij achteraf gezien meer sturing/begeleiding van [REDACTED] had willen krijgen, moge zo zijn, maar het voert te ver om dat als een ernstig verwijt aan te merken. In dit verband kan niet onopgemerkt blijven dat niet is gebleken dat [REDACTED] op enig moment [REDACTED] heeft verzocht om die sturing/begeleiding:·

{iv) het niet-tijdig {laten) uitvoeren van het ergonomisch werkplekonderzoek

5.2.9. Vast staat dat de bedrijfsarts in september 2020 heeft geadviseerd om een ergonomisch werkplekonderzoek te laten uitvoeren. Op 9 maart 2022 is aan dat advies uitvoering gegeven, waarna op 24 maart 2020 een werkplekrapportage volgde (2.22). Dit betekent dat het OM te laat uitvoering heeft gegeven aan het door de bedrijfsarts opgedragen ergonomisch onderzoek. Aan het OM moet worden toegegeven dat er in die periode (van september 2020 tot maart 2022) als gevolg van de uitbraak van het coronavirus beperkingen - waaronder het houden van 1,5 meter afstand tot anderen, alsmede het advies om (zoveel mogelijk) thuis te werken - bestonden, hetgeen ook door de bedrijfsarts in haar terugkoppeling van 10 januari 2022 wordt onderkend (2.21). Met [REDACTED] is de kantonrechter van oordeel dat dit echter nog niet betekent dat het ergonomisch onderzoek niet op een andere manier (bijvoorbeeld via een Skypeverbinding en daarmee dus op afstand) plaats had kunnen vinden. Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat het OM de opdracht van de bedrijfsarts tot uitvoering van het ergonomisch onderzoek op zijn beloop heeft gelaten, is dat enkele feit onvoldoende om aan te nemen dat het OM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

{v) het voeren van {te) weinig gesprekken

5.2.10. Ook heeft [REDACTED] betoogd dat er door de leidinggevende(n) (te) weinig gesprekken met haar zijn gevoerd over het re-integratietraject. Ter onderbouwing heeft zij zich op het standpunt gesteld dat arbeidsongeschikte collega's iedere twee tot drie weken een gesprek hadden met de leidinggevende, terwijl - zoals zij stelt - er nauwelijks gesprekken met haar werden gevoerd en - indien er gesprekken plaatsvonden - deze telkens door haar werden geïnitieerd.

5.2.11. Vooropgesteld wordt dat er geen wettelijke plicht bestaat om iedere twee tot drie weken te overleggen met een arbeidsongeschikte werknemer. Wel wordt tijdens het re-integratieproces verwacht dat er periodiek wordt geëvalueerd (artikel 4 lid 2 sub b Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar). In het plan van aanpak leest de kantonrechter dat de afspraak is gemaakt tussen [REDACTED] en [REDACTED] om *'eens in de ongeveer 6 weken'* met elkaar te praten over de voortgang van het herstel, urenopbouw en benodigde maatregelen. Omdat [REDACTED] niet duidelijk heeft gemaakt wanneer er re-integratiegesprekken hebben plaatsgevonden (en het ook niet de taak is van de kantonrechter om in het dossier te grasduinen om erachter te komen op welke dagen re-integratiegesprekken hebben plaatsgevonden), kan ook niet worden vastgesteld of werd voldaan aan de afspraak, zoals partijen die in het plan van aanpak zijn overeengekomen. Uit de door partijen overgelegde stukken leidt de

kantonrechter wel af dat er geregeld en op regelmatige basis met [REDACTED] is gesproken over het re-integratietraject en dat de re-integratievoortgang en/of afstemming van het re-integratietraject (met name) per e-mail plaatsvond. Dat de benaming van die gesprekken (onder meer het 'plangesprek' dat - blijkens het plan van aanpak - op 16 januari 2020 zou hebben plaatsgevonden) afweek en/of dat het initiatief van die gesprekken lag bij [REDACTED] leidt niet tot een ander oordeel. Van belang is dat die gesprekken hebben plaatsgevonden en dat in die gesprekken de voortgang van de re-integratie werd besproken. Zelfs indien - veronderstellenderwijs - zou worden aangenomen dat substantieel minder re-integratiegesprekken met [REDACTED] zijn gevoerd, is (anders dan [REDACTED] lijkt te betogen) dat enkele feit onvoldoende om de ernstige verwijtbaarheid van het OM aan te nemen. Daarvoor is meer nodig (zoals de stelselmatige weigering van de werkgever om in te gaan op de uitnodiging van de werknemer om met elkaar in overleg te treden en/of het negeren van het advies van de bedrijfsarts om met elkaar in gesprek te gaan). Hiervan is niet gebleken.

(vi) het nalaten om een nieuw belastbaarheidsprofiel te laten opstellen

5.2.12. [REDACTED] wordt niet gevolgd in haar standpunt dat het OM zijn re-integratieverplichting ernstig zou hebben veronachtzaamd door de bedrijfsarts - nadat haar een vierde auto-ongeval is overkomen - niet de opdracht te geven een nieuw belastbaarheidsprofiel op te stellen, terwijl zij (zoals [REDACTED] stelt) bekend was met de - hierdoor veroorzaakte - (bijkomende) klachten en complicaties. Weliswaar volgt uit de overgelegde e-mail van 11 februari 2021 (2.10) dat [REDACTED] haar leidinggevende heeft geïnformeerd over het vierde auto-ongeluk, maar niet dat zij een toelichting heeft gegeven over de ernst van het ongeval en/of eventuele daardoor ontstane bijkomende klachten en/of complicaties. Ook heeft de kantonrechter meegewogen dat niet is gebleken dat de situatie na het vierde ongeval (wezenlijk) anders was in vergelijking met de situatie van voor het ongeval. De enkele stelling dat de huisarts na het vierde ongeval een medische noodzaak zag om [REDACTED] met spoed te zien, is hiervoor in ieder geval onvoldoende. De huisarts kan . beoordelen of de werknemer ziek is, maar oordeelt niet over de arbeidsongeschiktheid. Hierdoor kan ook niet worden geconcludeerd dat een nieuw belastbaarheidsprofiel noodzakelijk was. De kantonrechter gaat daarom aan dat verwijt voorbij.

(vii) het verzetten van de startdatum voor de invulling van de re-integratiefunctie bij het RP

5.2.13. Als de kantonrechter [REDACTED] goed begrijpt, stelt zij zich op het standpunt dat het OM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de startdatum van [REDACTED] bij het RP naar 1 mei 2021 te verzetten. Gelet op het e-mailbericht van 13 april 2021 dat [REDACTED] aan [REDACTED] en [REDACTED] verstuurde, werd de afspraak bevestigd dat [REDACTED] - vanwege een capaciteitsprobleem binnen de [REDACTED] portefeuille - uiterlijk op 1 mei 2021 bij het RP zou starten (2.15). Nog daargelaten dat het de kantonrechter onduidelijk is gebleven wat de oorspronkelijke startdatum zou zijn bij het RP (en dus met hoeveel weken de startdatum bij het RP is uitgesteld) is het enkele feit dat de startdatum is verzet onvoldoende om te worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Daarvoor is meer nodig. Aan de zijde van [REDACTED] is niet gesteld en/of gebleken dat deze beslissing (tegen haar wil) door het AP/RP is opgelegd en/of dat zij hiertegen heeft geprotesteerd.

(viii) het aanleveren van gebrekkige en leugenachtige informatie aan het UWV

5.2.14. De stelling van [REDACTED] dat het OM gebrekkige en leugenachtige informatie aan het UWV toestuurde, wordt niet gevolgd. Weliswaar volgt uit de arbeidsdeskundigrapport (2.8) dat de arbeidsdeskundige aan het OM heeft verzocht om het sollicitatie-overzicht, de spreekuurevaluaties en - indien van toepassing - de rapportages en evaluaties te overleggen,

waarna (althans zo volgt uit het arbeidsdeskundig rapport) het OM uitsluitend de spreekuurevaluaties en het sollicitatie-overzicht heeft overgelegd. [REDACTED] verbindt daar ten onrechte de conclusie aan dat er gebrekkige en leugenachtige informatie bij het UWV is aangeleverd. Van het OM kan echter niet worden verwacht dat het meer documenten aanlevert dan waarover het OM beschikt (hetgeen ook impliciet aan de zijde van [REDACTED] in de spreek aantekeningen, pagina 6, wordt erkend).

5.2.15. Verder kan in het midden blijven of (zoals staat vermeld in het arbeidsdeskundig rapport) de mogelijkheid voor [REDACTED] bestond om (in de periode voor de coronapandemie) een dag in de week thuis te werken. Nog daargelaten dat ter zitting is gebleken dat partijen hierover (nog steeds) van mening verschillen, is in ieder geval niet komen vast te staan dat het OM doelbewust informatie heeft achtergehouden en/of heeft gedeeld met het UWV. Dit betekent dat de stelling Van. [REDACTED] dat liët OM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door gebrekkige en leugenachtige informatie met het UWV te delen, wordt gepasseerd.

(ix) het - nadat de loonsanctie is opgelegd - aanbieden van een nieuwe functie bij het AP, terwijl de passendheid van de functie niet werd getoetst en de aangeboden functie in strijd was met het arbeidsdeskundigrapport

5.2.16. De vraag of het OM op 26 juli 2021 een nieuwe functie bij het AP mocht aanbieden, kan in het midden blijven. Nog daargelaten dat aan het voorstel tot terugplaatsing (zoals aan de zijde van [REDACTED] tijdens de mondelinge behandeling is erkend) geen uitvoering is gegeven, is ook niet gebleken van een definitief concreet werkaanbod zodat al om die reden de passendheid niet getoetst had kunnen/hoeven worden. Immers, uit het verslag dat door het OM is opgesteld (waarvan de inhoud niet door [REDACTED] is betwist) volgt dat er binnen het AP nog moest worden gezocht naar werkzaamheden die [REDACTED] zou kunnen uitvoeren (2.19). Alhoewel de kantonrechter begrijpt dat de discussie over de vraag op welke wijze de door het UWV geconstateerde tekortkomingen hersteld konden worden in het derde ziektejaar heeft geleid tot onrust bij [REDACTED], was het OM slechts zoekende naar een structurele, passende werkplek om alsnog te voldoen aan een van de door het UWV geconstateerde tekortkomingen. In dat kader werd een terugplaatsing naar het AP geopperd. Zover is het niet gekomen. Een en ander is onvoldoende om te kunnen concluderen dat het OM zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd.

(x) haar (vanwege financiële motieven) dwingen om minimaal 24 uur te laten werken

5.2.17. [REDACTED] heeft zich op het standpunt gesteld dat het OM haar onder druk heeft gezet om minimaal 24 uur per week te werken en haar zo aantoonbaar in 65% van haar oorspronkelijke loonwaarde (het WIA-omslagpunt) in niet passend werk te houden en in te zetten in strijd met de medische stand van zaken, waarvan het OM op de hoogte was. Omdat deze stelling door het OM is weersproken en - blijkens het betoog van [REDACTED] - deze stelling berust op de (de niet-onderbouwde) aanname dat het OM enkel vanuit eigen financieel gewin op dit arbeidsongeschiktheidspercentage heeft aangestuurd, wordt aan deze stelling voorbijgegaan.

(xi) het nalaten van het OM en de bedrijfsarts om overleg over haar en/of met de curatieve sector te voeren

5.2.18. [REDACTED] heeft zich op het standpunt gesteld dat het OM zijn re-integratieverplichting ernstig zou hebben veronachtzaamd, omdat het OM geen overleg over haar met de bedrijfsarts en/of de curatieve sector heeft gevoerd. Voorgaande is aan de zijde van het OM betwist. Het OM voert aan dat altijd in samenspraak met de bedrijfsarts, de

curatieve sector en [REDACTED] is gezocht naar de meest passende oplossing voor [REDACTED]. Anders dan door [REDACTED] is bepleit, ziet de kantonrechter in de overgelegde stukken dat de door haar gewenste afstemming tussen het OM en de curatieve sector wel degelijk heeft plaatsgevonden. Dit volgt (onder meer) uit het e-mailbericht dat [REDACTED] op 24 november 2022 aan [REDACTED] verstuurd (2.24). In dat e-mailbericht verzoekt zij [REDACTED] om haar (op basis van een door [REDACTED] gegeven advies) toe te staan een half uur per dagdeel te rusten, waarna [REDACTED] (bij e-mailbericht van 28 november 2022) in positieve zin besliste op dat verzoek. Ook de stelling van [REDACTED] dat [REDACTED] in december 2022 zou hebben gezegd dat hij nooit een bedrijfsarts zou hebben gesproken, wordt gepasseerd. Deze stelling is door het OM weersproken en blijkt ook nergens uit. Bovendien kan de vraag of de bedrijfsarts contact heeft opgenomen met de curatieve sector niet worden beantwoord. Om die vraag te kunnen beantwoorden, dient de kantonrechter te beschikken over alle stukken die afkomstig zijn van de bedrijfsarts: Dat is niet het geval. Uit het arbeidsdeskundigrapport van 20 juli 2021 volgt dat [REDACTED] (naast de wel toegelichte bedrijfsartsbezoeken op 26 augustus 2019, 7 oktober 2019 en 8 maart 2021) onder meer het bedrijfsgeneeskundig spreekuur op 17 februari 2020, 30 maart 2020, 22 juni (of juli) 2020 en 17 augustus 2020, 30 november 2020, 28 december 2020, 8 februari 2021 en 28 juni 2021 heeft bezocht, terwijl die terugkoppelingen niet zijn overgelegd. Hierdoor kan de kantonrechter de juistheid van het verwijt niet vaststellen.

Conclusie

5.3. De kantonrechter is op grond van het bovenstaande van oordeel dat niet is gebleken van zodanige feiten en omstandigheden, afzonderlijk dan wel in samenhang bezien, dat op basis daarvan kan worden geoordeeld dat het OM zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Gelet op haar inspanningen valt te begrijpen dat [REDACTED] de uitkomst van het re-integratietraject als teleurstellend heeft ervaren. Dat is echter onvoldoende voor het oordeel dat zich ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van het OM heeft voorgedaan. De kantonrechter zal daarom het verzoek van [REDACTED] tot toekenning van de billijke vergoeding afwijzen. De aan de billijke vergoeding verbonden wettelijke rente treft hetzelfde lot.

Schadevergoeding, artikel 7:658 BW

5.4. Artikel 7:658 BW bepaalt dat op de werkgever een zorgplicht rust om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. De werkgever is - op grond van de wet - aansprakelijk voor schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat aan die zorgplicht is voldaan.

5.4.1. [REDACTED] verwijt het OM dat het OM deze zorgverplichting heeft geschonden, als gevolg waarvan zij psychische klachten heeft opgelopen. [REDACTED] baseert haar verzoek op dezelfde feiten en omstandigheden als het verzoek om een billijke vergoeding en voegt - ter onderbouwing - een eindrapportage van een haar behandelend klinisch psycholoog/pijnspecialist toe (2.28). Uit die feiten en omstandigheden - zoals in 5.2.1 tot en met 5.2.18 is overwogen - kan echter niet worden afgeleid dat het OM is tekort geschoten in één van de verplichtingen die op het OM rust op grond van artikel 7:658 BW. Hoewel aan [REDACTED] kan worden toegegeven dat het OM niet-tijdig uitvoering heeft gegeven aan het ergonomisch werkplekonderzoek, alsmede het plan van aanpak niet tijdig heeft ingevuld, voert het te ver om daaraan de conclusie te verbinden dat het OM de zorgplicht heeft geschonden. Dit betekent dat het verzoek van [REDACTED] tot veroordeling van het OM tot betaling van een schadevergoeding op grond van het bepaalde van artikel 7:658 BW zal worden afgewezen.

Schadevergoeding, artikel 7:611 BW

5.5. Tot slot stelt [REDACTED] dat haar een schadevergoeding toekomt wegens schending van de verplichting van het OM om zich als goed werkgever te gedragen. Zoals reeds is geoordeeld, bestaat er geen grond voor toewijzing van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en kan ook geen aansprakelijkheid worden aanvaard onder de werking van artikel 7:658 BW. Er is dan geen plaats meer voor een verzoek op de (meer algemene) grondslag van artikel 7:611 BW, die inhoudelijk op dezelfde feiten en omstandigheden steunt en die reeds bij de beoordeling van de andere grondslagen zijn meegewogen. Dit betekent dat de verzochte schadevergoeding op grond van het bepaalde in artikel 7:611 BW wordt afgewezen.

Buitengerechtelijke incassokosten

5.6. Omdat is geoordeeld dat het OM geen geldbedrag is verschuldigd aan [REDACTED] i het OM ook niet de buitengerechtelijke incassokosten aan [REDACTED] verschuldigd.

Proceskosten

5.7. Omdat [REDACTED] in deze procedure in het ongelijk is gesteld, wordt zij veroordeeld in de kosten van deze procedure. Hieronder vallen ook de nakosten. De proceskosten van het OM worden begroot op:

- salaris gemachtigde	€ 814,00
- nakosten	€ 135,00 (plus de kosten van betekening zoals vermeld in de beslissing)
Totaal	€ 949,00

5.8. De wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen vanaf de vijftiende dag nadat [REDACTED] schriftelijk tot betaling van deze kosten is aangemaand tot aan de dag van voldoening.

5.9. Het OM heeft geen uitvoerbaar bij voorraadverklaring verzocht en de kantonrechter ziet ook geen aanleiding die ambtshalve toe te wijzen.

6. De beslissing

De kantonrechter:

6.1. wijst de verzoeken af;

6.2. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, die aan de kant van het OM tot vandaag zijn vastgesteld op € 949,00, te betalen binnen veertien dagen en vanaf de vijftiende dag tot aan de dag van voldoening vermeerderd met de wettelijke rente alsook - indien [REDACTED] niet tijdig aan de proceskostenveroordeling voldoet en de beschikking wordt betekend - te vermeerderen met de kosten van betekening;

6.3. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.F.M.T. Franke, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 29 november 2024.

GROSSE
De griffier van de rechtbank Oost-Brabant
29 NOV. 2024
1-0

