

LEGAL UPDATE

Geen billijke vergoeding na schenden re-integratieverplichtingen door werkgever

Datum: 11 december 2020

Op 17 november 2020 heeft het [Gerechtshof Den Haag](#) zich uitgelaten over de vraag of een werkgever een billijke vergoeding diende te betalen aan een werknemer wiens arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte was opgezegd met toestemming van het UWV.

De werkgever was een woningcorporatie en ook de verhuurder van de werknemer. De werknemer had zich ziekgemeld na opmerkingen van de nieuwe leidinggevende over het functioneren van de werknemer en na een incident tussen de echtgenote van de werknemer en medehuuders. Tijdens het re-integratietraject heeft het UWV de re-integratieverplichtingen van de werkgever als voldoende bestempeld. Bij de WIA-keuring, enkele maanden later, kwam het UWV echter tot de conclusie dat de werkgever daarna niet aan zijn re-integratieverplichtingen had voldaan. De werkgever had het ontstane arbeidsconflict sinds het eerste deskundigenoordeel volgens het UWV onvoldoende adequaat opgepakt. Er kon vanwege de doorlooptijd van de WIA-aanvraag geen loonsanctie meer worden opgelegd. Na twee jaar ziekte werd de arbeidsovereenkomst van de werknemer daarom opgezegd, met toestemming van het UWV. De werknemer vorderde daarna een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 BW, waarbij hij stelde dat er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever o.a. vanwege het schenden van de re-integratieverplichtingen.

De werknemer heeft waarschijnlijk gekozen voor het vorderen van een billijke vergoeding in plaats van een vordering op grond van werkgeversaansprakelijkheid omdat bij een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 geen concrete schade hoeft te worden aangetoond. Een werknemer kan aanspraak maken op een billijke vergoeding wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Hiervoor geldt een hoge drempel. Een billijke vergoeding wordt slechts toegekend in uitzonderlijke situaties.

Bij de beoordeling van de vraag of er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, stelde het Gerechtshof Den Haag voorop dat de enkele omstandigheid dat een werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen heeft geleverd daartoe niet voldoende is. De toetsingsmaatstaf van artikel 7:682 BW ('ernstig verwijtbaar handelen of nalaten') ligt namelijk hoger dan de toets van het UWV ('zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie inspanningen verrichten').

Bovendien was de werkgever in dit specifieke geval tijdens het re-integratietraject niet op de hoogte van het oordeel van het UWV dat het arbeidsconflict onvoldoende was opgepakt. Het Gerechtshof Den Haag concludeerde dan ook dat er geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen en wees de vordering tot een billijke vergoeding af.

Mocht u meer willen weten over dit onderwerp, neem dan gerust contact met ons op.

Dit is een Legal Update van Lisan Homan en Anne Haverkort.

Lisan Homan
+31 30 25 95 726
lisanhoman@vbk.nl

Anne Haverkort
+31 30 25 95 528
annehaverkort@vbk.nl