

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar tijdens re-integratie van een zieke werknemer, maar werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding

## Beschrijving

In de regel geldt dat als een werkgever tijdens de re-integratie van een zieke werknemer ernstig verwijtbaar handelt en daardoor de arbeidsovereenkomst na langdurige ziekte wordt beëindigd, de werkgever een billijke vergoeding aan de zieke werknemer verschuldigd is. Soms kan het echter zo zijn dat een werkgever weliswaar ernstig verwijtbaar handelt tijdens de ziekte van een werknemer, maar toch geen billijke vergoeding hoeft te betalen.

### *Hoe zit dat?*

Op grond van artikel 7:682 BW kan de kantonrechter op verzoek van een werknemer een billijke vergoeding toekennen als de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wet volgt dus dat er een causaal verband moet zijn tussen het handelen van de werkgever en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid.

Dat dit causale verband niet eenvoudig te bewijzen is voor een werknemer, blijkt uit een arrest van het Gerechtshof Den Haag van 21 april 2026 ([ECLI:NL:GHDHA:2026:536](#)). In deze zaak voert de werkgever tijdens de ziekte de druk behoorlijk op bij een zieke werknemer. Zo worden er meerdere waarschuwingen gegeven, loonstops toegepast en blijft de werkgever aandringen op gesprekken met werknemer, waarbij het werknemer niet duidelijk is wat het doel van die gesprekken is. Ook is door de werkgever tijdens ziekte een ontbindingsverzoek ingediend om tijdens ziekte toch tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen. Volgens het hof levert dit ernstig verwijtbaar handelen op van de werkgever. De arbeidsovereenkomst is na ommekomst van de wachttijd opgezegd door de werkgever met toestemming van het UWV.

Kortom: *ernstig verwijtbaar handelen + opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid = billijke vergoeding?*

Nee oordeelt het hof.

De werknemer heeft onvoldoende gemotiveerd gesteld dat het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door de situatie op het werk. Ook heeft de werknemer onvoldoende gemotiveerd gesteld dat de arbeidsovereenkomst niet zou zijn geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid als de werkgever niet ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld.

Volgens het hof heeft de ziekte van werknemer namelijk ook te maken met zijn persoonlijke problematiek. Dat het gedrag van zijn werkgever een negatieve invloed heeft gehad op het herstel van de werknemer, moge zo zijn volgens het hof, maar er speelde ook andere medische problematiek. Verder volgt uit de medische informatie die de werknemer in de procedure heeft overgelegd dat, los van het handelen van de werkgever tijdens de ziekte, de langdurige arbeidsongeschiktheid ook aan de orde was geweest en de werkgever dus tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens

langdurige ziekte had kunnen komen.

Let wel: de verzekeringsarts van het UWV benoemt in een (eerste) deskundigenoordeel het volgende:

*â??(â?) Door het handelen van de werkgever, kon betrokkene niet op een â??normaleâ?? manier herstellen. Hij werd hierin ernstig belemmerd door zijn werkgever. Dit is dan ook vastgesteld door medische professionals.(â?)â?•*

*Concluderend, er zijn op basis van de aan mij ter beschikking gestelde documenten wel aanwijzingen dat er sprake is van een causaliteit tussen het gedrag van de werkgever en het ziek blijven / niet kunnen herstellen door betrokkene en hierdoor twee jaar arbeidsongeschikt was.â?•*

Volgens het hof volgt uit deze rapporten echter niet dat de gedragingen van werkgever hebben geleid tot de beïndigding van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Volgens het hof blijven de rapportages steken in een opsomming van feiten en gedragingen van werkgever, en suggereren slechts dat deze gedragingen â?? en niet andere factoren â?? een relevante factor zijn geweest voor het nog steeds blijven voortduren van de arbeidsongeschiktheid van werknemer.

Samengevat: dat ernstig verwijtbaar is gehandeld, betekent niet automatisch dat is voldaan aan het wettelijk vereiste causale verband om tot toekenning van een billijke vergoeding te komen. Dit moet een werknemer met objectief medisch bewijs onderbouwen. Uit die medische informatie moet vervolgens duidelijk volgen dat de beïndigding wegens langdurige ziekte in relevante mate door het verwijtbare handelen van een werkgever in beeld is gekomen.

*Ernstig verwijtbaar handelen + opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid â? billijke vergoeding!*

## Categorie

1. Blogs

## Tags

1. billijke vergoeding
2. deskundigenoordeel
3. ernstig verwijtbaar handelen
4. langdurige arbeidsongeschiktheid
5. loonstop
6. ontslag
7. Verzekeringsarts

## Datum aangemaakt

9 september 2026

## Auteur

stheijtlager