

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na langdurige arbeidsongeschiktheid, zonder ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.*Feiten*

Werkneemster, geboren in 1972, is sinds 15 september 2020 in dienst bij werkgeefster als 'production associate' op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor 24 uur per week. Werkgeefster verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en beveelt ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2025. Werkgeefster is gehouden aan werkneemster een transitievergoeding te betalen en het loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst te blijven betalen. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend, aangezien niet is vastgesteld dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Werkneemster heeft zich op 29 september 2022 ziek gemeld. Het UWV heeft op 22 november 2024 vastgesteld dat zij sinds 26 september 2024 niet meer arbeidsongeschikt is. Er geldt daarom geen opzegverbod. Werkgeefster verzoekt ontbinding op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de stukken en ter zitting blijkt dat het wederzijdse vertrouwen verdwenen is. Werkneemster voelt zich onveilig en heeft zelf een ontbindingsverzoek ingediend; werkgeefster kan niet meer met haar samenwerken door onterechte verwijten. Ook mediation heeft geen oplossing gebracht, waardoor de verstoring duurzaam is. Herplaatsing ligt niet in de rede vanwege het ontbrekende vertrouwen. Het verzoek van werkgeefster wordt daarom toegewezen en dat van werkneemster afgewezen. Werkneemster stelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onvoldoende te reageren op klachten en door drie keer een beëindigingsovereenkomst aan te bieden terwijl zij arbeidsongeschikt was. De kantonrechter vindt echter dat werkneemster onvoldoende heeft aangetoond wat werkgeefster had moeten doen en heeft nagelaten. Werkgeefster heeft voldoende stappen genomen, zoals het inschakelen van een vertrouwenspersoon en het starten van mediation. De aangeboden vaststellingsovereenkomsten vormen geen ernstig verwijtbaar handelen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2025, de datum waarop deze bij normale opzegging zou eindigen, verminderd met de duur van de procedure. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, die nog moet worden aangepast aan de juiste einddatum. De vergoeding moet uiterlijk een maand na het einde van de

arbeidsovereenkomst worden betaald, met wettelijke rente vanaf dat moment. Werkneemster vraagt een billijke vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Dit verzoek wordt afgewezen omdat geen ernstig verwijtbaar handelen is vastgesteld.

Werkneemster heeft vanaf oktober 2024 geen loon ontvangen. Werkgeefster stelt dat haar loondoorbetalingsverplichting na 104 weken ziekte is geëindigd, maar het UWV heeft vastgesteld dat werkneemster sinds 26 september 2024 niet arbeidsongeschikt is.

Werkgeefster heeft werkneemster echter nooit opgeroepen om te werken, waardoor zij haar loonplicht behoudt. Het verzoek om betaling van loon over de periode oktober 2024 tot en met maart 2025 van € 9.720 plus een wettelijke verhoging van 50% (€ 4.860) wordt toegewezen, met wettelijke rente. Ook de doorbetaling van loon vanaf april 2025 tot het einde van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. Werkgeefster moet binnen 10 dagen een eindafrekening opmaken en een bruto-nettospecificatie verstrekken. Ook moet zij binnen 10 dagen een getuigschrift afgeven.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2247

Zaaknummer: 11578340

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: J.A. Bruins en mr. B.A. Scheffelaar Klots

Wetsartikelen: 7:671b BW