

RECHTSPRAAK

Werkneemster is al meer dan een jaar ziek, maar werkgeefster doet niets aan re-integratie. Arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster ontbonden.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 2022 in dienst bij werkgeefster. In de loop van het dienstverband werd haar functie meerdere keren aangepast en uitgebreid, telkens op initiatief van werkgeefster. Toen in juli 2024 opnieuw een uitbreiding van taken werd voorgesteld en werkneemster aangaf dat dit niet realistisch was, stuurde werkgeefster aan op haar vertrek. Op 29 juli 2024 meldde werkneemster zich ziek. De bedrijfsarts concludeerde op 16 september 2024 dat werkneemster arbeidsongeschikt was, mede vanwege werkdruk en onduidelijkheid over de functie. Hij adviseerde dat werkgeefster met werkneemster in gesprek zou gaan om werkgerelateerde oorzaken te bespreken en afspraken te maken. Dit advies werd niet opgevolgd. Ook nadien bleef werkgeefster stil, ondanks herhaalde pogingen van de gemachtigde van werkneemster en een oordeel van het UWV waarin de re-integratie-inspanningen als onvoldoende werden beoordeeld. Werkneemster verzoekt daarop de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een bonus, alsmede een verklaring voor recht dat het concurrentiebeding niet geldt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft structureel haar re-integratieverplichtingen veronachtzaamd en geen enkel initiatief genomen om de situatie op te lossen. Daarom is sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 september 2025. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding van € 3.591 bruto. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 25.000 bruto. Bij de hoogte van deze vergoeding weegt mee dat werkneemster loon is misgelopen doordat werkgeefster niets deed aan re-integratie, maar ook dat zij vermoedelijk op korte termijn nieuw werk kan vinden. Verder wordt toegewezen dat werkgeefster een bonus van € 3.888 bruto moet betalen, omdat aannemelijk is dat deze zonder de gang van zaken in november 2024 en april 2025 zou zijn uitgekeerd. In totaal moet werkgeefster € 32.479 aan werkneemster betalen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat het concurrentiebeding nietig is, omdat het in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen zonder schriftelijke motivering. De gevraagde verklaring voor recht wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10938

Zaaknummer: 11728270 VZ VERZ 25-4019

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: J.T. Willemsen

Wetsartikelen: 7:671c BW