

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke werknemer is terecht ontbonden op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is in 2008 bij Kleurrijk Zorg in dienst getreden; in 2018 is hij medeaandeelhouder geworden. Per 1 augustus 2022 is werknemer volledig arbeidsongeschikt geraakt en sindsdien heeft werknemer vanwege zijn arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden voor Kleurrijk Zorg meer kunnen verrichten. Met ingang van 29 juli 2024 ontvangt werknemer een volledige WGA-uitkering. Kleurrijk Zorg heeft het UWV op 2 juli 2024 om toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Het UWV heeft dit verzoek op 13 september 2024 afgewezen. Kleurrijk Zorg heeft vervolgens de kantonrechter gevraagd de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de b-grond, subsidiair op de e-grond en meer subsidiair op de g-grond. Daarbij heeft zij gevraagd geen transitievergoeding aan werknemer toe te kennen op de grond dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. De kantonrechter heeft onder meer op 20 februari 2025 de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 april 2025 op de g-grond ontbonden en Kleurrijk Zorg veroordeeld om de transitievergoeding te betalen. Voor wat betreft de loonvorderingen heeft de kantonrechter deze voor een deel toegewezen en voor een deel afgewezen. Werknemer en Kleurrijk Zorg zijn het allebei niet eens met deze uitspraak. Werknemer wil met zijn hoger beroep bereiken dat het hof hem alsnog een billijke vergoeding toekent, alsnog de afgewezen loonvorderingen toewijst en daarnaast Kleurrijk Zorg veroordeelt om in totaal 960,99 verlofuren aan hem uit te betalen en om zijn werkelijke proceskosten te vergoeden. Kleurrijk Zorg wil op haar beurt bereiken dat het hof uitspreekt dat de arbeidsovereenkomst ontbonden had moeten worden op de b-grond, dan wel de e-grond, en dat werknemer geen aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Daarnaast wil zij dat de toegewezen loonvorderingen alsnog worden afgewezen.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Ten aanzien van de b-grond staat niet ter discussie dat de periode van ten minste twee jaren arbeidsongeschiktheid is verstreken. Tussen partijen is wel in geschil of is voldaan aan het vereiste dat *“aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat de werknemer binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan verrichten”*. De kantonrechter diende te toetsen aan dezelfde criteria als het UWV, maar naar de stand van zaken ten tijde van zijn beslissing (‘ex nunc’). Het hof beoordeelt de ontbindingsbeslissing van de

kantonrechter 'ex tunc'. Ten tijde van de beslissing van de kantonrechter was niet aan het gecursiveerde vereiste voldaan en was er geen sprake van een voldragen b-grond. Er is volgens het hof ook geen voldragen e-grond. Het ontbreken van de genoemde afspraken bij de bedrijfsarts afzonderlijk maar ook in samenhang bezien kan niet het oordeel dragen dat er sprake is van verwijtbaar handelen aan de kant van werknemer zodanig dat de arbeidsovereenkomst daarom moet eindigen. Daarbij weegt het hof mee dat het op de weg van Kleurrijk Zorg, als werkgever, ligt om werknemer op zijn re-integratieverplichtingen te wijzen (zoals het beschikbaar zijn voor een consult door de bedrijfsarts) en te waarschuwen voor de gevolgen (in de vorm van een loonsanctie) als hij daar niet aan voldoet. Kleurrijk Zorg heeft dat, om haar moverende redenen, niet gedaan. Dat komt voor haar rekening en risico. Voor het geval de b-grond en de e-grond niet opgaan, is Kleurrijk Zorg van mening dat ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) is aangewezen. Ook werknemer is die mening toegedaan. Tegen het oordeel van de kantonrechter dat herplaatsing niet in de rede ligt, hebben partijen geen bezwaren aangevoerd, zodat ook het hof daarvan uitgaat. De conclusie luidt dan ook dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden op de g-grond.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Het hof oordeelt dat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werknemer, zodat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Het hof ziet ook onvoldoende aanknopingspunten om Kleurrijk Zorg op basis van de re-integratie-inspanningen alsnog een ernstig verwijt te maken. Dat Kleurrijk Zorg moedwillig niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft willen voldoen en/of het herstel van werknemer heeft belemmerd en vanaf zijn ziekmelding heeft aangestuurd op beëindiging van het dienstverband, is dan ook niet vast komen te staan. Het hof is van oordeel dat Kleurrijk Zorg ten onrechte geen loonsverhoging aan werknemer heeft toegekend per 1 januari 2018. Maar die fout heeft zij in 2022 zelf ontdekt en toen heeft zij het salaris van werknemer direct gelijkgetrokken met dat van de andere directieleden. Alhoewel zij dit toen ook direct voor het verleden had moeten rechtzetten, en haar van het nalaten daarvan dus een verwijt kan worden gemaakt, is dat niet ernstig verwijtbaar. Voor wat betreft de andere twee loonvorderingen die werknemer meent te hebben op Kleurrijk Zorg, geldt dat het hof deze zal afwijzen. Dat betekent dat Kleurrijk Zorg ook geen (ernstig) verwijt valt te maken van het gegeven dat zij deze bedragen niet aan werknemer heeft betaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:6165

Zaaknummer: 200.354.580/01

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.E.L. Fikkers en M. Willemse

Advocaten: M.E.J. van Gelderen en J.P. Volk

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub b BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:699 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:683 BW