

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke werknemster wordt in haar belang ontbonden wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door herhaaldelijk aan te dringen op een vaststellingsovereenkomst, geen tweedespoortraject te beginnen en tot driemaal toe onterecht een loonsanctie op te leggen.

Feiten

Werkneemster is sinds 11 juni 2021 in dienst bij werkgeefster als CE-chauffeuse. Op 12 december 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Hierna is tussen partijen een arbeidsconflict ontstaan, waarbij werkgeefster werkneemster meermaals een beëindigingsvoorstel heeft gedaan (dat werkneemster telkens heeft afgewezen) en meermaals het loon heeft stopgezet omdat er nog geen gesprek had plaatsgevonden met werkneemster. De bedrijfsarts heeft werkgeefster op 8 augustus 2024 geadviseerd het contact met werkneemster via haar contactpersoon van FNV te laten plaatsvinden gezien het ontstane arbeidsconflict. De kern van dit conflict komt erop neer dat werkgeefster meent dat werkneemster herhaaldelijk vervangend werk weigert en directe communicatie met werkneemster onmogelijk is. Werkneemster meent daarentegen dat werkgeefster zich niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft gehouden door telkens aan te sturen op beëindiging, geen tweedespoortraject heeft ingezet terwijl dit wel door de bedrijfsarts is geadviseerd en telkens onterecht een loonstop heeft doorgevoerd. Begin december 2024 is een mediatontraject gestart. Dat heeft niet tot enige oplossing geleid. Op 24 februari 2025 heeft het UWV in een deskundigenoordeel geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster over de periode van 12 december 2023 tot 8 november 2024 onvoldoende zijn geweest, omdat werkgeefster geen duidelijke stappen heeft ondernomen om het arbeidsconflict op te lossen en de tweedespoorre-integratie tot dan toe nog niet was opgezet. Op 30 oktober 2025 heeft het UWV een loonsanctie opgelegd aan werkgeefster voor de duur van een jaar (tot 8 december 2026). In onderhavige procedure verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding en zal daarom, ohoewel werkneemster arbeidsongeschikt is wegens ziekte en het opzegverbod van toepassing is, tot ontbinding overgaan. Dat wordt als volgt toegelicht. Dat de arbeidsrelatie niet alleen is verstoord, maar ook ernstig en duurzaam is verstoord, blijkt genoegzaam uit de

overgelegde stukken, waaronder de adviezen van de bedrijfsarts, en uit hetgeen partijen tijdens de mondelinge behandeling hebben verklaard. Deze verstoring is zodanig, dat de bedrijfsarts rechtstreeks contact tussen partijen onwenselijk heeft geacht. Een mediationtraject is uiteindelijk in december 2024 opgestart, maar is niet geslaagd en heeft de arbeidsrelatie tussen partijen niet verbeterd. Daarbij komt dat werkneemster in iets meer dan een half jaar tijd twee kortgedingprocedures tegen werkgeefster heeft moeten aangespannen om haar loon tijdens ziekte betaald te krijgen. De kantonrechter is gelet op dit alles van oordeel dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat er een verband is tussen de verstoorde arbeidsrelatie en de ziekte van werkneemster (en het opzegverbod dus van toepassing is), wordt de arbeidsovereenkomst desondanks ontbonden omdat deze in het belang van werkneemster behoort te eindigen. Zoals hiervoor al is overwogen blijkt uit diverse verslagen van de bedrijfsarts dat direct contact tussen partijen vanwege de spanningsklachten van werkneemster niet mogelijk is, terugkeer bij werkgeefster niet mogelijk is en het voortduren van het dienstverband feitelijk aan het herstel van werkneemster in de weg staat. Nu de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, moet werkgeefster de transitievergoeding aan werkneemster betalen. Ook is werkgeefster een billijke vergoeding verschuldigd, nu zij naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld heeft door het herhaaldelijk aandringen op een vaststellingsovereenkomst, ondanks de adviezen van de bedrijfsarts geen tweedespoortraject heeft opgestart, bij herhaling heeft aangestuurd op gesprekken terwijl de bedrijfsarts dit had afgeraden, de loonbetaling daarvan meermaals afhankelijk heeft gesteld en tot driemaal toe onterecht een loonsanctie heeft opgelegd. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 10.000 bruto en heeft daarbij in aanmerking genomen dat het dienstverband zonder het ernstig verwijtbaar handelen waarschijnlijk nog een jaar had geduurd, werkneemster ook een transitievergoeding ontvangt en zij na herstel waarschijnlijk snel een baan als chauffeuse zal vinden. Daartegenover weegt de kantonrechter ook mee dat werkneemster zelf ook adequater had kunnen optreden door ervoor te zorgen dat de re-integratie in het tweede spoor adequater werd opgepakt en dat ook bij werkgeefster af te dwingen. Dat spoor 2 niet is opgestart is dan ook niet alleen aan werkgeefster, maar ook mede aan de houding van werkneemster te wijten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11357

Zaaknummer: 11913382 \ HA VERZ 25-154

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.F.J. van West

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 2 BW, 7:671b lid 6 sub b BW, 7:673 BW en 7:629 lid 3 BW