

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door re-integratie/mediation verkeerd aan te pakken en onterecht loon te stoppen.*Feiten*

Werknemer is op 20 oktober 2014 in dienst getreden bij Inkis B.V. (hierna: Inkis), laatstelijk in de functie van consultant. Hij verdient € 4.700 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en ontvangt daarnaast een structurele bonus van € 1.200 bruto per maand. Werknemer meldt zich op 18 september 2024 ziek. De bedrijfsarts duidt al in het najaar van 2024 op factoren in de arbeidsrelatie en adviseert (o.a. op 14 november 2024) om mediation vóór 2 december 2024 op te starten omdat de verstoorde arbeidsverhouding re-integratie belemmert. Inkis start mediation niet tijdig; na aandringen van werknemer begint mediation pas op 22 januari 2025. Tijdens mediation ontstaat als uitkomst dat partijen beogen uit elkaar te gaan; Inkis zal een vaststellingsovereenkomst opstellen. Inkis stuurt op 23 mei 2025 een vaststellingsovereenkomst rechtstreeks aan werknemer (niet via diens gemachtigde). Nadat het voorstel wordt afgewezen, zet Inkis ineens vol in op re-integratie en reageert niet op het tegenvoorstel. Inkis schort het loon op per 20 juni 2025 en zet het loon stop per 14 juli 2025, omdat werknemer volgens Inkis onvoldoende initiatief zou tonen voor werkhervatting. De bedrijfsarts adviseert op 21 juli 2025 dat re-integratie bij Inkis niet passend is en dat werknemer vanaf 22 juli 2025 arbeidsgeschikt is voor ander werk bij een andere werkgever (feitelijk: inzet tweede spoor). Inkis volgt dit niet. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en vordert o.a. transitievergoeding, billijke vergoeding en betaling van achterstallig loon/bonus. Inkis verzet zich tegen vergoedingen en doet (voorwaardelijk) een tegenverzoek en diverse nevenvorderingen (o.a. verklaring voor recht dat geen bonus meer verschuldigd is en vergoeding van kosten/boete).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt toegewezen: er zijn omstandigheden waardoor de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve na korte tijd moet eindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 februari 2026, tenzij werknemer zijn verzoek intrekt. Als werknemer zijn verzoek intrekt en Inkis haar (voorwaardelijke) ontbindingsverzoek niet intrekt, eindigt de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2026 (ontbinding op de g-grond: duurzaam verstoorde arbeidsrelatie).

Ernstig verwijtbaar handelen Inkis en vergoedingen

Inkis heeft ernstig verwijtbaar gehandeld: zij pakt mediation te laat op, biedt daarna onvoldoende ruimte voor overleg, legt ten onrechte het initiatief volledig bij werknemer, communiceert ondanks verzoeken niet via de gemachtigde, zet werknemer met veel e-mails onder druk en volgt het advies over re-integratie buiten Inkis (tweede spoor) niet.

Daarom kent de kantonrechter een transitievergoeding toe: € 23.970,65 bruto bij einde per 1 februari 2026 (rente vanaf 1 maart 2026), of € 24.147,65 bruto bij einde per 1 maart 2026 (rente vanaf 1 april 2026). Ook kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe, maar lager dan gevraagd: € 10.000 bruto (rente vanaf de ontbindingsdatum). De rechter weegt o.a. de ernst van het handelen van Inkis, het lange dienstverband en de (gunstige) arbeidsmarktpositie van werknemer mee.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15411

Zaaknummer: 11855104 VZ VERZ 25-5807

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: E.M.T. Korff

Wetsartikelen: 7:671c BW