

RECHTSPRAAK

Geen transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar schenden re-integratieverplichtingen.

Feiten

Werknemer, geboren in 1991, is op 1 september 2023 in dienst getreden bij GGD Zaanstreek-Waterland (hierna: GGD) in de functie van pedagogisch adviseur. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd tot 1 september 2024. Op verzoek van werknemer is de arbeidsduur per 8 februari 2024 gewijzigd naar 16 uur per week (donderdag en vrijdag). Die wijziging is niet verwerkt in de salarisadministratie, waardoor werknemer van februari tot en met juli 2024 te veel loon heeft ontvangen. In juli 2024 is werknemer daarop gewezen en GGD heeft werknemer in augustus 2024 benaderd om terugbetalingsopties te bespreken. Werknemer heeft zich op 1 augustus 2024 ziek gemeld. GGD heeft het te veel betaalde loon in augustus 2024 verrekend met het opgebouwde individueel keuzebudget en (voor het restant) met het loon over augustus 2024. De bedrijfsarts heeft op 31 augustus 2024 een time-out geadviseerd en in september 2024 een gesprek te voeren om werkstressoren te bespreken. GGD heeft werknemer daarvoor uitgenodigd, maar werknemer heeft gesprekken in oktober 2024 afgezegd en aangegeven pas te willen praten als het verrekende bedrag zou zijn terugbetaald. De bedrijfsarts achtte werknemer belastbaar voor een gesprek en adviseerde tevens om de verstoorde arbeidsverhouding te bespreken (eventueel met een neutrale derde). GGD heeft werknemer op 16 oktober 2024 nogmaals uitgenodigd voor een gesprek op 17 oktober 2024 en gewaarschuwd dat bij niet verschijnen een loonstop zou volgen wegens het niet meewerken aan re-integratie. Werknemer is niet verschenen, waarna GGD een loonstop heeft toegepast. Later heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd en GGD heeft werknemer om verhinderdata gevraagd, maar werknemer reageerde niet. GGD heeft bij brief van 27 januari 2025 meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst, die van rechtswege zou eindigen per 31 maart 2025, niet zou worden voortgezet (einde dienstverband per 1 april 2025). Werknemer verzoekt in het oorspronkelijke verzoekschrift onder meer een transitievergoeding. In een aanvullend verzoekschrift verzoekt werknemer ook om een billijke vergoeding, een aanzegvergoeding en betaling van (achterstallig) loon. Partijen twisten over de vraag of werknemer recht heeft op die vergoedingen en loon, mede in verband met de verrekening van te veel betaald loon en de loonstop tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vergoedingen

In beginsel is bij het niet voortzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter oordeelt echter dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer heeft herhaaldelijk en zonder deugdelijke grond geweigerd gevolg te geven aan adviezen van de bedrijfsarts en uitnodigingen van GGD om in gesprek te gaan over re-integratie en de arbeidsverhouding. Daardoor heeft werknemer in ernstige mate zijn re-integratieverplichtingen geschonden. Het verzoek om transitievergoeding wordt afgewezen. De verzoeken om billijke vergoeding en aanzegvergoeding zijn gedaan na afloop van de wettelijke vervaltermijn. Het oorspronkelijke verzoek is tijdig ingediend, maar bevatte deze verzoeken niet. Het aanvullend verzoek (ontvangen op 22 augustus 2025) is te laat, omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd per 1 april 2025 en de relevante vervaltermijnen waren verstreken. Werknemer wordt daarom niet-ontvankelijk verklaard in deze verzoeken. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat GGD met de brief van 27 januari 2025 aan de aanzegverplichting heeft voldaan.

Loonvorderingen

De kantonrechter oordeelt dat GGD bevoegd was het te veel betaalde loon te verrekenen met het individueel keuzebudget en (deels) met loon. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat daarbij in strijd is gehandeld met bijvoorbeeld de beslagvrije voet. Verder oordeelt de kantonrechter dat GGD terecht per 17 oktober 2024 een loonstop heeft toegepast, omdat werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkte aan zijn re-integratie en herhaaldelijk weigerde in gesprek te gaan terwijl de bedrijfsarts dit adviseerde en werknemer belastbaar achtte. Daardoor heeft werknemer geen recht op loon vanaf 17 oktober 2024. GGD heeft echter erkend dat het loon over 1 oktober 2024 tot en met 16 oktober 2024 nog verschuldigd is. GGD wordt veroordeeld dit loon te betalen en een salarisspecificatie te verstrekken. Overige loonvorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:735

Zaaknummer: 11776332

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:673 BW