

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster tijdens haar re-integratie, met toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 5 december 2015 bij werkgeefster in dienst getreden als begeleidingsmedewerkster. Werkgeefster is een kleinschalige zorgorganisatie die een woonomgeving biedt aan personen die zorg nodig hebben en ambulante begeleiding verzorgt. Op 23 oktober 2023 heeft werkneemster zich arbeidsongeschikt gemeld wegens een eetstoornis. Zij verrichtte daarna twee dagen per week werkzaamheden. De bedrijfsarts adviseerde op 5 april 2024 de werkbelasting tijdelijk te verlagen naar één dag per week. Werkgeefster volgde dit advies niet direct en stelde voor dat werkneemster zich volledig op herstel zou richten. Op 15 mei 2024 adviseerde de bedrijfsarts dat werkneemster geen werkzaamheden moest verrichten en zich moest richten op herstel. In juni en augustus 2024 zijn gesprekken gevoerd waarin werkgeefster aangaf dat werkneemster, indien zij geen werkgeeluk meer ervoer, dit elders mocht zoeken. In augustus 2024 startte werkneemster met opbouw van uren. Op 19 augustus 2024 gaf zij aan te veel druk te ervaren. Afsproken werd op te bouwen met twee dagen van vijf uur. Op 3 september 2024 meldde werkneemster zich opnieuw ziek. Op 7 oktober 2024 verzocht werkgeefster werkneemster haar laptop en twee telefoons in te leveren. De laptop en een Samsung-telefoon zijn ingeleverd; de iPhone niet, omdat werkneemster meent dat deze aan haar is geschonken. Op 10 oktober 2024 adviseerde de bedrijfsarts geen werkzaamheden te laten verrichten en zo nodig een externe partij in te schakelen. Werkgeefster stelde vervolgens vragen over passende werkzaamheden en dreigde bij e-mail van 16 oktober 2024 met aangifte van verduistering van de iPhone. Op 20 november 2024 oordeelde de bedrijfsarts dat geen medische beperkingen meer werden ervaren en adviseerde de conflictsituatie extern op te lossen. Werkgeefster meldde werkneemster beter. Mediation volgde, maar leidde niet tot een oplossing. Op 17 januari 2025 sommeerde werkgeefster werkneemster haar werkzaamheden te hervatten. Werkneemster meldde zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts oordeelde op 5 februari 2025 dat werkneemster arbeidsongeschikt was door een medische aandoening en adviseerde zich te richten op herstel. In mei 2025 bevestigde een nieuwe bedrijfsarts dat er sprake was van een medisch objectieveerbare aandoening en een verstoorde arbeidsverhouding die herstel negatief beïnvloedt. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens omstandigheden die maken dat deze billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Daarnaast verzoekt zij toekenning van de wettelijke transitievergoeding en een

billijke vergoeding van € 44.548,95 bruto. Voorts verzoekt werkneemster betaling van achterstallige ORT, reiskosten, openstaande vakantiedagen en vakantiegeld, verstrekking van specificaties, betaling van wettelijke verhoging en rente over te laat betaald loon, bepaling dat zij de iPhone mag behouden, nietigverklaring van de studiekostenbedingen en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op het grondrecht van vrije arbeidskeuze dient het verzoek van werkneemster in beginsel te worden gehonoreerd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 februari 2026, onder de mogelijkheid voor werkneemster om het verzoek in te trekken. Toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding is slechts mogelijk indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De lat hiervoor ligt hoog.

Ersntig verwijtbaar

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarbij weegt mee dat werkgeefster ten onrechte teruggave van bedrijfseigendommen heeft gevorderd terwijl werkneemster ver in haar re-integratie was. Ook heeft werkgeefster de verhoudingen onnodig op de spits gedreven door te dreigen met aangifte van verduistering. Verder heeft werkgeefster adviezen van de bedrijfsarts niet juist opgevolgd. Zij heeft niet adequaat gereageerd op het advies tot urenvermindering, heeft aanvankelijk niet ingestemd met mediation, heeft uitlatingen gedaan over werk elders zoeken terwijl de adviezen waren gericht op terugkeer bij werkgeefster, en heeft werkneemster verzocht na te denken over passende werkzaamheden terwijl de bedrijfsarts had geadviseerd geen werkzaamheden te verrichten. Ook heeft werkgeefster de ziekmelding van werkneemster in twijfel getrokken en studiekosten teruggevorderd zonder toereikende grond. In onderlinge samenhang leveren deze gedragingen ernstig verwijtbaar handelen op.

Werkneemster heeft daarom recht op de wettelijke transitievergoeding van € 12.652,08 bruto. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat het handelen van werkgeefster invloed heeft gehad op de ziekte van werkneemster. Aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst zonder het ernstig verwijtbaar handelen nog een jaar zou hebben voortgeduurd. Tevens wordt rekening gehouden met de te verwachten Ziektewetuitkering. Gelet op de duur van het dienstverband, de toegekende transitievergoeding, de mate van verwijtbaarheid en het geleden nadeel, acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 5.000 bruto redelijk. De financiële positie van werkgeefster wordt niet meegewogen, nu zij geen jaarstukken heeft overgelegd.

Overige verzoeken

De gevorderde ORT wordt toegewezen, evenals de ORT tot einde dienstverband. De reiskosten worden naar rato vastgesteld en de openstaande vakantiedagen over 2025 en januari 2026, alsmede het vakantiegeld over juni 2025 tot en met januari 2026, worden

toegewezen bij handhaving van het ontbindingsverzoek. De wettelijke verhoging wegens te late loonbetaling wordt gematigd tot 35% en toegewezen, evenals de wettelijke rente. Ten aanzien van de iPhone oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat sprake was van bruikleen. Aangenomen wordt dat de iPhone aan werkneemster is geschonken, zodat zij deze mag behouden. De studiekostenbedingen worden niet meer van toepassing verklaard. Omdat een lagere billijke vergoeding wordt toegekend dan verzocht, krijgt werkneemster gelegenheid het verzoek in te trekken. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9714

Zaaknummer: 11805440 AZ VERZ 25-53 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: B.S. Tibben

Wetsartikelen: 7:671c BW