

RECHTSPRAAK

Stichting Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis wordt veroordeeld tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 50.000; de kantonrechter oordeelt dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door over een langere periode een te hoge werkdruk toe te laten en de re-integratie te bemoeilijken.

Feiten

Werknemer is per 2008 in dienst getreden bij Stichting Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis (hierna: ETZ) in de functie van [functie 1] senior. Nadat de arbeidsomvang van werknemer op diens eigen verzoek is verminderd, is de werkdruk voor werknemer te hoog geworden waardoor hij ziek is geworden. ETZ stelt dat werknemer ziek is uitgevallen nadat hij op zijn functioneren was aangesproken. Vervolgens is in het re-integratietraject tussen partijen onmin ontstaan, waarbij werknemer vindt dat ETZ hem te veel onder druk heeft gezet. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en verzoekt, onder meer, een billijke vergoeding van € 250.000. Ook ETZ verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beide partijen hebben verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Deze zal dan ook worden ontbonden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft ETZ ernstig verwijtbaar gehandeld. Uit de second opinion volgt dat werknemer ziek is geworden van de werkdruk. ETZ stelt dat de werkdruk niet te hoog was en dat zij verschillende maatregelen heeft getroffen om de werkdruk van werknemer te verlichten. Vaststaat dat werknemer herhaaldelijk op de werkdruk heeft gewezen en daaronder leed en leidt. Dat ETZ adequate maatregelen heeft genomen is onvoldoende gebleken. De stelling van ETZ dat het functioneren van werknemer tekortschoot, volgt in ieder geval niet uit de verslagen van jaargesprekken. ETZ had als goed werkgever de verzoeken van werknemer tot toewijzing van een andere bedrijfsarts – omdat de relatie van werknemer met de aanvankelijke bedrijfsarts gekenmerkt werd door wederzijdse irritaties – moeten inwilligen. Daarbij geldt dat niet valt in te zien dat het honoreren van het verzoek negatieve gevolgen voor haar zou hebben gehad. Datzelfde geldt voor het aanvragen van een second opinion, dat had spoediger gemoeten. ETZ stond erop de laatste tien minuten van re-integratiegesprekken steeds aanwezig te zijn. Werknemer heeft ETZ gevraagd daarvan af te zien omdat hij zich door de aanwezigheid van zijn leidinggevende onder druk gezet voelde. ETZ heeft dat pas na een advies van de bedrijfsarts ingewilligd. De handelwijze van ETZ is ernstig verwijtbaar en heeft geleid tot de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

De uit te spreken ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ETZ. Er wordt een billijke vergoeding van € 50.000 toegekend. Hierbij wordt rekening gehouden met de aannemelijkheid dat de arbeidsovereenkomst zonder de ernstige verwijtbaarheid van ETZ nog verscheidene maanden zou hebben voortgeduurd. ETZ had in dat geval waarschijnlijk een verbetertraject aangevangen. Ook wordt rekening gehouden met de gemiddelde matige arbeidsmarktpositie van werknemer en de transitievergoeding. De kantonrechter houdt geen rekening met de omstandigheid dat werknemer vreest dat hem geen WW-uitkering wordt toegekend, hij heeft immers zelf het ontbindingsverzoek ingediend. De verzoeken van werknemer tot veroordeling van ETZ tot betaling van een schadevergoeding wegens immateriële schade en de volledige kosten van rechtsbijstand worden toegewezen. Voor een volledige proceskostenveroordeling is geen ruimte.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:1337

Zaaknummer: 11839202 AZ VERZ 25-65

Rechters: mr. O. van der Kind

Advocaten: I.B.W.C. Heuvel-Rijnierse en O. Lenselink

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:671c BW