

RECHTSPRAAK

Ontbinding op g-grond; verstoring is in overwegende mate door de werkgever veroorzaakt door direct op beëindiging aan te sturen na langdurige ziekte zonder scholings- of verbetertraject. Toekenning billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2020 in dienst bij werkgever als IT-manager. Begin 2023 heeft werknemer aan werkgever laten weten dat hij zijn carrière mogelijk buiten werkgever wilde voortzetten. Op 12 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld, waarna hij tot 31 maart 2025 arbeidsongeschikt is geweest. Nadat werknemer op 1 april 2025 volledig was hersteld en hij zijn werk weer had hervat, heeft er op 7 april 2025 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de directeur en de HR-manager. Tijdens dat gesprek heeft werkgever aan werknemer een voorstel voor het beëindigen van het dienstverband gedaan. Over dit voorstel hebben partijen met elkaar gecorrespondeerd, maar dit heeft niet tot overeenstemming geleid waarna werkgever werknemer heeft verzocht zijn werkzaamheden te hervatten met ingang van 22 april 2025. Op 22 april 2025 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts oordeelde op 29 april dat de oorzaak in werkfactoren lag en dat hij adviseerde om zo snel mogelijk in gesprek te gaan om oplossingen te vinden, dan wel een mediationtraject op te starten. Eind mei is er vervolgens een eerste mediationtraject gestart, maar dit traject heeft niet tot overeenstemming/een oplossing geleid. Op 1 juli 2025 oordeelde bedrijfsarts dat sprake was van een arbeidsconflict en dat gezien er geen medische problematiek is de verzuimbegeleiding beëindigd kan worden. Werkgever heeft werknemer per 1 juli 2025 hersteld gemeld. Nadat werknemer hersteld was gemeld, hebben er nog een tweede en derde mediationtraject plaatsgevonden. Ook deze trajecten hebben niet tot overeenstemming/een oplossing geleid. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Er is een redelijke grond voor ontbinding. De kantonrechter constateert op basis van de stukken en de informatie verkregen op de zitting dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Tussen partijen is veel voorgevallen en hoewel er tot driemaal toe mediation is geprobeerd, heeft dat niet tot een oplossing geleid. Daar komt bij dat werknemer op de zitting zelf ook heeft gezegd dat hij een terugkeer naar werkgever niet ziet zitten. Een voortzetting van de arbeidsovereenkomst is onder die omstandigheden niet zinvol. Er is dus een redelijke grond voor ontbinding. Werknemer heeft

verder onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat er sprake is geweest van discriminatie in de zin van artikel 21 jo. 47 EU Handvest jo. 8 en 8a AWGB. Dit verweer wordt dan ook gepasseerd. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever en zodoende recht op een billijke vergoeding. Vast staat dat de verhoudingen vanaf het gesprek op 7 april 2025 onder druk zijn komen te staan. Voor werknemer, die na een lange periode van ziekte slechts vier dagen weer volledig aan het werk was, kwam de mededeling van werkgever dat hij de arbeidsovereenkomst wilden beëindigen onverwachts. Uit de transcriptie van het gesprek volgt dat werkgever heeft gezegd de overeenkomst te willen beëindigen, omdat werknemer een kennisachterstand zou hebben door ontwikkelingen die zich tijdens zijn ziekteperiode zouden hebben voorgedaan op het gebied van IT en daarnaast zou werknemer de benodigde 'scherpte' die hij in het verleden had missen. Van een werkgever mag in een dergelijk geval echter verwacht worden dat hij de medewerker een scholings- en verbetertraject aanbiedt, zodat de medewerker de kans krijgt om zijn functioneren te verbeteren. Dit geldt temeer als een werknemer door arbeidsongeschiktheid langere tijd afwezig is geweest. Werkgever heeft dit echter geheel nagelaten en heeft in plaats daarvan direct aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder daarbij een reële mogelijkheid open te laten voor werknemer om terug te keren bij werkgever. Uit het voorgaande volgt dat werkgever ervoor heeft gezorgd dat de arbeidsrelatie onherstelbaar verstoord is geraakt door de wijze waarop hij zonder voorafgaand scholings- of verbetertraject, direct heeft aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband en doordat hij die koers nadien onverminderd heeft voortgezet. Hierdoor is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 707.780. Anders dan werknemer acht de kantonrechter het niet aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zonder de door werkgever veroorzaakte verstoring van de arbeidsverhouding nog tot de AOW-leeftijd zou zijn doorgelopen. De kantonrechter houdt het er daarom voor dat de arbeidsovereenkomst nog tot 1 juli 2027 zou hebben geduurd. Het totale inkomensverlies zou € 79.318 bedragen. De kantonrechter neemt echter de leeftijd van werknemer en de ernst van het verwijtbaar handelen van werkgever mee en stelt de billijke vergoeding vast op € 100.000. Hiermee wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:2278

Zaaknummer: 11966003 \ AO VERZ 25-152

Rechters: H. de Jong

Advocaten: J.P. Dikker en M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b lid 9 onder c BW en 7:686a BW