

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op verzoek werknemer: werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door adviezen van de bedrijfsarts niet (goed) op te volgen.****Feiten*

Werkneemster is sinds 9 oktober 2019 voor 24 uur per week in dienst bij werkgeefster. De werkplek van werkneemster is na een verbouwing naar de bovenverdieping verplaatst. Werkneemster kampt met een evenwichtsstoornis en kan moeilijk trappen lopen. Zij wilde geen werkplek op een bovenverdieping. Op enig moment heeft werkneemster zich ziek gemeld. In de probleemanalyse van 7 oktober 2024 staat dat er arbeidsmogelijkheden zijn waarbij aanpassingen worden geadviseerd, maar dat eerst de arbeidsgerelateerde belemmerende factoren moeten worden besproken. Werkneemster heeft werkgeefster meermaals om een rustige werkplek op de begane grond verzocht. In de terugkoppeling van de bedrijfsarts op 11 november 2024 is opgenomen dat er arbeidsmogelijkheden zijn waarbij aanpassingen worden geadviseerd, dat het advies moet worden besproken en vervolgens een plan van aanpak kan worden opgesteld, met een re-integratieschema. Werkneemster is met haar re-integratie gestart in november 2024. Zij deed dit op haar werkplek op de bovenverdieping. Werkneemster ervaarde dat zij weinig te doen had tijdens haar re-integratie. Werkneemster is meermaals bij de bedrijfsarts geweest, die in de laatste paar consulten heeft aangegeven dat de beperkingen niet werkgerelateerd zijn. De bedrijfsarts heeft geadviseerd re-integratie tijdelijk te staken, er proberen samen uit te komen, eventueel een vertrouwenspersoon in te schakelen en als dat (ook) niet werkt mediation in te zetten. Op verzoek van werkgeefster is een arbeidsdeskundige ingeschakeld. Het advies van de arbeidsdeskundige was onder meer om te starten met het tweede spoor. Per 27 juni 2025 is het traject van het tweede spoor gestart. Werkneemster heeft bij de bedrijfsarts aangegeven het niet eens te zijn met de uitkomsten van het arbeidsdeskundig onderzoek. Werkneemster heeft werkgeefster per e-mail van 7 juli 2025 om mediation verzocht. Werkgeefster heeft geen mediation ingezet. Op verzoek van werkgeefster is een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Uit het deskundigenoordeel van 21 augustus 2025 volgde dat de re-integratie-inspanningen niet als voldoende zijn aangemerkt. Werkgeefster heeft na ontvangst van het deskundigenoordeel van het UWV alsnog een mediator ingeschakeld. Op 6, 13 en 28 oktober 2025 heeft mediation plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. De bedrijfsarts heeft nogmaals geadviseerd te trachten er samen uit te komen. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster jegens werkneemster. De verzoeken van werkneemster om ontbinding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding worden daarom toegewezen. Partijen zijn het vrijwel over alles oneens. Om te bepalen of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster zullen de grootste knelpunten door de kantonrechter worden besproken. Het eerste knelpunt betreft de adviezen van de bedrijfsarts. Keer op keer is het advies van de bedrijfsarts geweest om de re-integratie tweewekelijks met elkaar te bespreken en te evalueren. De kantonrechter is het met werkneemster eens dat dit vrijwel nooit is gebeurd. Uit niets is gebleken dat er sprake is geweest van evaluatie of concrete afspraken die bijvoorbeeld schriftelijk werden vastgelegd. Ook ten aanzien van de mediation heeft werkgeefster onvoldoende doorgepakt. Dit is vanaf april 2025 door de bedrijfsarts in de terugkoppelingen genoemd als mogelijkheid. Uit niets is gebleken dat deze mogelijkheid niet serieus behoefde te worden genomen en dat de bedrijfsarts dit alleen zou hebben gezegd, omdat werkneemster dat zo graag wilde, zoals werkgeefster op de zitting heeft betoogd. Maar zelfs indien dit advies louter zou zijn ingegeven door de wens van werkneemster, is dat naar het oordeel van de kantonrechter geen reden om het advies niet serieus te nemen. Het is pas door werkgeefster in oktober 2025 opgepakt na het negatieve deskundigenoordeel. Het tweede knelpunt is de werkplek van werkneemster. De kantonrechter stelt vast dat de bedrijfsarts op geen enkel moment een verplichting heeft gemaakt van een werkplek voor werkneemster beneden. Wel werd een rustige werkplek geadviseerd. Dat werkgeefster daarin heeft voorzien, wordt door de kantonrechter gevolgd, zodat werkgeefster op dit punt niet (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, hoewel het werkgeefster gesierd zou hebben om meer begrip te tonen voor de beweegredenen van werkneemster. Het derde knelpunt betreft de afname van de werkzaamheden van werkneemster. Werkgeefster heeft geen initiatief genomen om de momenten van re-integratie meer te laten zijn dan slechts een aanwezigheid, althans daarvan blijkt niet. De diverse waarschuwingen van de bedrijfsarts dat dit zou leiden tot stagnering dan wel verergering van de klachten, hebben werkgeefster ook niet tot actie gedreven. De kantonrechter oordeelt dat dit eveneens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten is aan de zijde van werkgeefster. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgeefster gedurende anderhalf jaar onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie van werkneemster. Dit wordt onderschreven door het oordeel van het UWV van 21 augustus 2025. Aan werkneemster wordt de transitievergoeding toegekend. Ook wordt een billijke vergoeding ter hoogte van € 9.000 toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 16-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:3587

**Zaaknummer:** 12064947 \ AO VERZ 26-5

**Rechters:** S. Kleij

**Advocaten:** S. Blom en E.C. van Steekelenburg

**Wetsartikelen:** 7:671c BW, 7:686a BW en 7:673 BW