RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst (slapend dienstverband) op verzoek van werknemer ontbonden. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever; los van opgelegde loonsanctie zijn geen concrete omstandigheden naar voren gebracht waaruit blijkt dat werkgever re-integratieverplichtingen heeft veronachtzaamd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2009 werkzaam bij werkgeefster, laatstelijk als partner-manager. Vanaf 24 oktober 2022 is werknemer arbeidsongeschikt. Na afloop van de 104-wekenperiode heeft het UWV aan werkgeefster een loonsanctie opgelegd. Inmiddels is die periode voorbij. Werknemer is nog steeds in dienst bij werkgeefster, maar verricht geen werkzaamheden meer. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat er sprake is van een slapend dienstverband en een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster erkent dat de arbeidsrelatie ernstig verstoord is geraakt en verzet zich niet tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt. De tweede vraag is of werkgeefster aan werknemer een transitievergoeding en een billijke vergoeding moet betalen. Volgens werknemer is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster, omdat (1) werkgeefster haar re-integratieverplichtingen volledig verloochent, (2) het UWV heeft geoordeeld dat werkgeefster is tekortgeschoten in haar re-integratieverplichtingen en daarvoor een loonsanctie heeft opgelegd en (3) werkgeefster haar werkwijze, ondanks de loonsanctie, in het derde ziektejaar niet heeft aangepast en de tekortkomingen niet heeft hersteld. De kantonrechter overweegt dat werknemer, los van de opgelegde loonsanctie, concrete omstandigheden naar voren moet brengen waaruit blijkt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar haar re-integratieverplichtingen heeft veronachtzaamd. Dat heeft werknemer niet gedaan. Van ernstig verwijtbaar handelen is niet gebleken. De *Xella*-vergoeding is in dit geval niet toewijsbaar, omdat daarvoor vereist is dat de werkgever heeft geweigerd om in te stemmen met een voorstel van de werknemer om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Dat is hier niet het geval, want werkgeefster heeft juist aan werknemer voorgesteld om door middel van een vaststellingsovereenkomst het dienstverband te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding. Op dat voorstel is werknemer niet ingegaan; voor toewijzing van de *Xella*-vergoeding bestaat dus geen grondslag.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 21-05-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2984
Zaaknummer: 12040838 \ ME VERZ 26-1 BW 31650 DEF
Rechters: M.M.J. Schoenaker
Advocaten: S.B. de Groot, R.H. Stam en R. van der Stap
Wetsartikelen: 7:671c BW