

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst met langdurig zieke complexbeveiligder wegens een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie – werkgever handelt ernstig verwijtbaar door ten onrechte stopzetten re-integratie en betaalt € 48.000 aan billijke vergoeding.*Feiten*

DJI, onderdeel van het ministerie van Justitie en Veiligheid, verzocht ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een sinds 2001 in dienst zijnde medior complexbeveiligder (werknemer). Werknemer werkte vanaf 2011 op een PI-locatie. Sinds 2017 verrichtte hij op advies van de bedrijfsarts geen nachtdiensten meer, met uitzondering van maximaal twaalf nachtdiensten per jaar in noodgevallen. Dit had tot 2023 niet tot problemen geleid en werknemer ontving steeds zijn volledige loon. Na een langdurige ziekteperiode vanaf oktober 2021 startte werknemer begin 2023 met re-integratie in zijn eigen werk. In maart 2023 werkte hij drie dagen per week in dagdiensten. Hoewel de bedrijfsarts oordeelde dat de beperkingen waren afgenomen en alleen de beperking ten aanzien van nachtdiensten nog gold, zette DJI op 31 maart 2023 de re-integratie in eigen werk per direct stop. Volgens DJI was inzet zonder nachtdiensten planmatig niet langer haalbaar door vergrijzing, ziekteverzuim en arbeidsmarktkrapte. Werknemer werd tijdelijk ingezet voor bouwtoezicht, meldde zich daarna volledig ziek en het UWV legde DJI later een loonsanctie op wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. In augustus 2024 oordeelde het UWV dat werknemer zijn eerdere werk – complexbeveiligder zonder nachtdiensten – weer kon verrichten. DJI riep hem vervolgens op om bij een andere PI-locatie te gaan werken, omdat terugkeer naar zijn eigen PI-locatie of een andere PI-locatie volgens DJI niet mogelijk was vanwege de verstoorde arbeidsrelatie en een mislukte mediation. Werknemer verscheen niet, waarna DJI een loonstop aankondigde en toepaste of dreigde toe te passen. In december 2024 meldde werknemer zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts bevestigde dat sprake was van toegenomen klachten door het arbeidsconflict. DJI stelde dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam was verstoord door wantrouwen, tegenwerking, weigering van passende arbeid, frustratie van mediation en uiteindelijk werkweigering. DJI verzoekt onder meer ontbinding op de g-grond. Werknemer betwistte de verwijten en stelde dat eventuele verstoring juist was veroorzaakt door het handelen van DJI. In het geval van ontbinding, verzocht hij om de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter achtte zich bevoegd, ondanks de woonplaats van de werknemer in België,

omdat partijen hadden afgesproken het geschil aan de Nederlandse rechter voor te leggen en de werkzaamheden gewoonlijk binnen het rechtsgebied van de rechtbank Limburg werden verricht. Hoewel sprake was van een opzegverbod wegens ziekte, stond dit volgens de kantonrechter niet aan ontbinding in de weg. De problemen tussen partijen hielden wel verband met de ziekte en de nachtdienstbeperking, maar beëindiging was in het belang van werknemer, omdat voortduring van het conflict volgens de bedrijfsarts verdere sociaal-medische schade zou veroorzaken. De arbeidsovereenkomst werd ontbonden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij woog mee dat ook werknemer tijdens de zitting geen heil meer zag in voortzetting van het dienstverband, dat terugkeer naar zijn eigen PI-locatie en de andere PI-locaties niet realistisch was en/of vanwege de reistijd evenmin haalbaar werd geacht. Herplaatsing lag daarom niet in de rede. De arbeidsovereenkomst eindigt, als DJI het verzoek niet intrekt, per 1 augustus 2026. De kantonrechter rekende de verstoring echter in overwegende mate aan DJI toe. DJI had de re-integratie in eigen werk abrupt stopgezet zonder voldoende onderbouwing, terwijl de nachtdienstbeperking al sinds 2017 bestond en jarenlang was geaccepteerd. DJI had niet inzichtelijk gemaakt waarom vrijstelling van nachtdiensten ineens onmogelijk was en had onvoldoende alternatieven onderzocht. Ook de oproep om zonder voorafgaand overleg bij een andere PI-locatie te gaan werken werd in strijd met goed werkgeverschap geacht. Verder handelde DJI verwijtbaar door gebeurtenissen uit vertrouwelijke mediationgesprekken te gebruiken ter onderbouwing van het ontbindingsverzoek. Dit alles kwalificeerde de kantonrechter als ernstig verwijtbaar handelen van DJI. Daarom werd aan de werknemer naast de transitievergoeding van € 31.132,38 bruto een billijke vergoeding van € 48.000 bruto toegekend. Bij de hoogte daarvan hield de kantonrechter rekening met het lange dienstverband, maar ook met de verwachting dat de arbeidsovereenkomst zonder ontbinding vermoedelijk niet veel langer dan twee jaar zou hebben voortgeduurd, met de goede arbeidsmarkt, het te verwachten herstel na beëindiging van het conflict en de aanspraak op een werkloosheidsuitkering. DJI kreeg de mogelijkheid het ontbindingsverzoek uiterlijk 15 juli 2026 in te trekken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5404

Zaaknummer: 11948338 \ AZ VERZ 25-124

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: H.G.W. Sterk en H.G.M. Hilkens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW