

RECHTSPRAAK

Onderwijsassistent weigert na conflict over second opinion herhaaldelijk bedrijfsarts te bezoeken - kantonrechter ontbindt wegens verstoorde verhouding, maar kent wel transitievergoeding en deels loon toe.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2023 in dienst bij werkgever als onderwijsassistent. Na een operatie in april 2024 en een ziekmelding op 19 september 2024 ontstond discussie over zijn re-integratie. De arbodienst adviseerde aanvankelijk een andere verdeling van de werkuren en later, op 14 mei 2025, dat een gesprek tussen partijen nodig was, omdat het uitblijven daarvan herstelbelemmerend werkte. Werknemer kon zich in dat advies niet vinden, diende een klacht in tegen de bedrijfsarts en wilde gebruikmaken van een second opinion. Tussen partijen en de arbodienst ontstond vervolgens langdurige onduidelijkheid over de wijze waarop die second opinion moest worden aangevraagd en welke rol de eigen bedrijfsarts en de arbodienst daarbij moesten spelen. Werkgever stelde zich op het standpunt dat het advies van 14 mei 2025 leidend bleef zolang geen herzien advies, second opinion of deskundigenoordeel beschikbaar was. Werknemer vond juist dat het advies niet als leidend kon gelden zolang zijn klacht en bezwaar daartegen liepen. Hij weigerde mee te werken aan gesprekken of stappen die volgens hem op dat advies waren gebaseerd. Ook wilde hij niet langer door de betreffende arbodienst worden begeleid en drong hij aan op een onafhankelijke bedrijfsarts buiten deze arbodienst. Werkgever wees hem erop dat een second opinion via de eerste bedrijfsarts moest worden aangevraagd en bood uiteindelijk aan dat een andere bedrijfsarts van de arbodienst daarbij zou worden betrokken. Vanaf september 2025 escaleerde de situatie. Werknemer verscheen niet op meerdere spreekuren bij de bedrijfsarts, of het consult kon niet inhoudelijk plaatsvinden. Ook gaf hij aanvankelijk geen toestemming voor het opvragen van medische informatie bij zijn behandelaars. Werkgever waarschuwde hem dat dit zou worden gezien als het niet meewerken aan de re-integratie, schortte per 2 oktober 2025 het loon op en zette de loonbetaling later stop. Werknemer bleef stellen dat zijn recht op een second opinion werd geblokkeerd en dat werkgever zijn zorgplicht schond. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder meer wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Een zieke werknemer moet in beginsel gehoor geven aan oproepen van de

bedrijfsarts. Dat werknemer een klacht had ingediend en geen vertrouwen meer had in de bedrijfsarts, rechtvaardigde niet dat hij ook afspraken met een andere bedrijfsarts van de arbodienst weigerde. Evenmin is gebleken dat werkgever hem het recht op een second opinion heeft onthouden; werkgever heeft juist steeds gewezen op de voorgeschreven procedure en uiteindelijk ook ingestemd met een door werknemer voorgestelde onafhankelijke arts, mits de aanvraag volgens de wettelijke route zou verlopen. Toch vindt de kantonrechter het handelen van werknemer niet zodanig verwijtbaar dat ontbinding op de e-grond gerechtvaardigd is. Bij werknemer bestond reële verwarring over de klachtprocedure, de second opinion en de vraag welke stappen hij moest zetten. Gezien zijn jonge leeftijd, medische situatie en de communicatie had van werkgever meer begeleiding en coördinatie mogen worden verwacht om de second opinion en re-integratie vlot te trekken.

Wel is volgens de kantonrechter sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft herhaaldelijk zware verwijten aan werkgever gemaakt, waaronder schending van de zorgplicht, framing, manipulatie en het blokkeren van een second opinion. Hij weigerde gesprekken en mediation, bleef vasthouden aan zijn eigen visie en toonde onvoldoende zelfinzicht. Daardoor is een onwerkbare situatie ontstaan en kan van werkgever redelijkerwijs niet worden verlangd het dienstverband voort te zetten. Herplaatsing ligt, gelet op het brede wantrouwen ten opzichte van werkgever, niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 september 2026. Van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer is geen sprake, zodat werkgever de wettelijke opzegtermijn in acht moet nemen en een transitievergoeding van € 2.407,10 bruto verschuldigd is. Voor het loon oordeelt de kantonrechter dat de opschorting vanaf 2 oktober 2025 aanvankelijk terecht was, maar dat het opgeschorte loon over de periode 2 oktober tot 18 december 2025 alsnog moet worden betaald, omdat werknemer later alsnog aan de controlevoorschriften voldeed. De loonstop vanaf 18 december 2025 tot 13 mei 2026 was terecht, omdat werknemer niet meewerkte aan redelijke re-integratieverzoeken. Vanaf 13 mei 2026 moet werkgever het loon weer betalen, omdat werknemer toen bij de bedrijfsarts is verschenen en de aanleiding voor de loonstop was weggenomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4199

Zaaknummer: 12169085 \ ME VERZ 26-47 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: mr. A.H.M. Agbakuru-van Bavel en R. Beele

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