

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, die vooral door de opstelling van werkgever in het reïntegratietraject is veroorzaakt. Werkgever moet naast de transitievergoeding een billijke vergoeding betalen.

Feiten

Werkgever exploiteert een antroposofische kinderopvangorganisatie met 21 medewerkers. Werknemer is op 6 november 2018 in dienst getreden als pedagogisch medewerker, aanvankelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met ingang van 1 augustus 2020 omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (10 uur per week, cao Kinderopvang van toepassing). Werknemer meldt zich op 18 januari 2022 ziek; er wordt later een opbouw van uren gestart. In 2022 ontstaat discussie over het niet uitbetalen van structurele meeruren tijdens ziekte. Op 23 september 2022 vindt een gesprek plaats tussen werknemer, de locatiemanager en de bestuurder, waarin werkgever voor het eerst een verbetertraject en het niet langer begeleiden van stagiaires aan de orde stelt. Kort daarna meldt werknemer zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts kwalificeert de klachten als voortkomend uit een conflictsituatie, adviseert herhaaldelijk mediation en reïntegratie, maar werkgever begint pas in juni 2023 met mediation en stuurt verder primair aan op reïntegratie via spoor 2 (extern). De reïntegratie-inspanningen van werkgever worden door het UWV tweemaal als onvoldoende beoordeeld, hetgeen in juli 2024 leidt tot een loonsanctie van 52 weken. In mei 2024 besluit werkgever alsnog tot uitbetaling van extra loon, uitgaande van een gemiddelde arbeidsduur van 13 uur per week. In december 2024 en februari 2025 acht de bedrijfsarts werknemer belastbaar voor eigen werk en verwacht rond 17 februari 2025 herstel. Werknemer meldt zich op 15 februari 2025 hersteld en geeft aan zijn werkzaamheden te willen hervatten. Op 12 maart 2025 deelt werkgever echter mee dat hij het dienstverband wil beëindigen; werknemer mag niet terugkeren in zijn werk. Werkgever verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens disfunctioneren (d|grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g|grond), meer subsidiair wegens een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de invulling van de functie (h|achtige grond) en uiterst subsidiair op de cumulatiegrond (i|grond). Werknemer betwist disfunctioneren en een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, verzoekt primair toelating tot zijn werk en, in geval van ontbinding, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Disfunctioneren (d|grond)

De kantonrechter stelt voorop dat ontbinding wegens disfunctioneren vereist dat werkgever het disfunctioneren voldoende aantoonst én werknemer serieus en reëel de gelegenheid tot verbetering heeft geboden. De door werkgever aangevoerde voorbeelden (meningsverschil over doorverwijzing van een kind, opvattingen over jaarfeesten, vermeende weigering van neventaken, groepsgrootte en communicatie via WhatsApp) worden deels door werknemer gemotiveerd betwist en zijn door werkgever onvoldoende onderbouwd. Uit de overgelegde WhatsApp berichten kan wel worden afgeleid dat werknemer duidelijk en soms ongenueanceerd communiceert, maar niet dat sprake is van grensoverschrijdend of structureel disfunctioneren. Cruciaal is dat werkgever werknemer pas in september 2022 voor het eerst op vermeend disfunctioneren aanspreekt, dat het verbeterplan hem overvalt en dat daarna geen concreet verbetertraject van de grond komt. Werknemer meldt zich kort na het gesprek ziek en verricht nadien geen werkzaamheden meer, mede omdat werkgever hem niet toelaat tot reïntegratie in eigen werk. Daarmee ontbreekt een wezenlijk vereiste voor ontbinding op de d|grond: een daadwerkelijk en gestructureerd verbetertraject. Ontbinding wegens disfunctioneren wordt afgewezen.

Verstoorde arbeidsverhouding (g|grond)

De kantonrechter stelt vast dat werkgever en de direct leidinggevende tijdens de zitting duidelijk maken “absoluut niet meer door één deur” te kunnen met werknemer. De overtuiging dat er voor werknemer geen toekomst meer is binnen de organisatie is onwrikbaar, maar de inhoudelijke basis daarvan de incidenten en het gesprek van 23 september 2022 is grotendeels niet bewezen. De duurzame verstoring ontstaat vooral doordat werkgever vanaf oktober 2022 consequent weigert werknemer in eigen werk te laten reïntegreren en uitsluitend inzet op spoor 2, ondanks meerdere adviezen van de bedrijfsarts en UWV om de spanningen op te lossen en reïntegratie bij werkgever vorm te geven. Door de deur naar werkhervatting stelselmatig dicht te houden, frustreert werkgever het herstel van de arbeidsrelatie en stuurt zij feitelijk aan op een duurzame ontwrichting. De kantonrechter oordeelt dat daardoor sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, waarbij herplaatsing binnen deze kleine kinderopvangorganisatie niet in de rede ligt. Werknemer zou bij terugkeer weer onder dezelfde leidinggevende vallen en spanningen zijn onvermijdelijk, hetgeen gezien de setting (kinderopvang) onwenselijk is. De arbeidsovereenkomst wordt om die reden ontbonden per 1 september 2026, zijnde de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou eindigen, verminderd met de duur van de procedure.

Vergoedingen

Omdat de ontbinding op verzoek van werkgever plaatsvindt en geen sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, is werkgever de transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter stelt deze vast op € 2.918,13 bruto en wijst het verzoek van werknemer tot toekenning van deze

vergoeding toe. De kantonrechter oordeelt dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever heeft ernstig tekortgeschoten in haar reïntegratieverplichtingen: zij geeft langdurig geen gevolg aan het advies tot mediation, weigert reïntegratie in eigen werk, stuurt vanaf het begin op een vertrek via spoor 2 en frustreert daarmee bewust het herstel van werknemer en de arbeidsrelatie. Dit wordt bevestigd door de loonsanctie van 52 weken die UWV aan werkgever oplegt wegens onvoldoende reïntegratieinspanningen. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met het bruto maandinkomen van werknemer (circa € 1.118,92 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering), de verwachting dat werknemer binnen zes maanden weer werk kan vinden in de kinderopvang (ook buiten de antroposofische sector), en de ernst van het verwijt aan werkgever. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 11.000,00 bruto.

Omdat aan de ontbinding een billijke vergoeding wordt verbonden, krijgt werkgever conform de wet de gelegenheid het ontbindingsverzoek in te trekken. Indien zij niet intrekt, blijft de ontbinding en de toekenning van zowel transitievergoeding als billijke vergoeding in stand.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6781

Zaaknummer: 12075346 \ AZ VERZ 26-13

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: A.J.T.M. Oudenhoven en S.J. de Leng-van Vliet

Wetsartikelen: 7:671b BW