

RECHTSPRAAK

Opzegging met toestemming van het UWV. Werknemer stelt dat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. De kantonrechter oordeelt anders.*Feiten*

Werknemer is op 11 september 2014 in dienst getreden bij werkgever. In zijn laatste functie was hij werkzaam als knooppuntcoördinator met een loon van € 5.041,83 bruto per maand. Met ingang van 28 juni 2022 is werknemer arbeidsongeschikt. Op 11 november 2025 heeft werkgever een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Op 4 december 2025 heeft het UWV toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op 16 december 2025 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 9 maart 2026. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 120.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Hij stelt onder meer dat werkgever de adviezen van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd en ten onrechte een loonstop heeft opgelegd, onvoldoende begeleiding heeft gegeven tijdens de re-integratie, zijn recht op ondersteuning bij gesprekken heeft geschonden en onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Van belang is dat het UWV in juni 2024 aan werkgever een loonsanctie heeft opgelegd wegens onvoldoende re-integratie inspanningen. Ook heeft de interne klachtencommissie de klachten van werknemer over zijn leidinggevende en de opgelegde loonstop gegrond verklaard. Uiteindelijk bleef werknemer 80-100% arbeidsongeschikt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat voor ernstig verwijtbaar handelen een hoge drempel geldt. Aan de hand van de feiten is de kantonrechter van oordeel dat niet bewezen is dat werkgever de adviezen van de bedrijfsarts structureel heeft genegeerd. Hoewel de loonstop onterecht was, is deze handeling niet ernstig verwijtbaar omdat werkgever snel een bedrijfsarts inschakelde en de loonstop heeft teruggedraaid. Ook het door werkgever weigeren van een toehoorder bij een gesprek was verwijtbaar, maar een incidentele fout die geen ernstige verwijtbaarheid opleverde. Tot slot heeft werknemer nog aangevoerd dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 21 van de cao (herplaatsingsinspanning) en dat ook dit meeweegt in de beoordeling van de ernstige verwijtbaarheid. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende gebleken van een tekortschietende begeleiding of schending van de herplaatsingsplicht door werkgever. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5845

Zaaknummer: 12217795 \ UE VERZ 26-188

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: M.G.H. Terhorst en Z.A. Leering

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:682 BW