

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens schending re-integratieverplichtingen strandt op ontbreken deskundigenoordeel UWV. Arbeidsovereenkomst toch ontbonden wegens een zelfstandig daarvan ontstane ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 2019 werkzaam bij gemeente Amsterdam. Na een incident tijdens een teambuildingsbijeenkomst in september 2022, waarbij een collega haar volgens werkneemster ongevraagd een tongzoen geeft, doet zij een melding bij Bureau Integriteit en aangifte bij de politie. Beide meldingen leiden niet tot nader onderzoek of vervolging. Werkneemster meldt zich in januari 2023 ziek en verschillende re-integratiepogingen binnen en buiten de gemeente lopen vervolgens vast. De bedrijfsarts oordeelt dat vooral sprake is van een arbeidsconflict en adviseert mediation, maar ook mediation komt niet van de grond. Werkneemster verschijnt herhaaldelijk niet op gesprekken en afspraken over haar re-integratie, waarna de gemeente haar loon stopzet. Zij stelt dat zij door de houding van de gemeente ziek is geworden en het daarom niet kan opbrengen om naar de afspraken te gaan. De gemeente verzoekt ontbinding primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de i-grond. Volgens de gemeente heeft werkneemster ernstig verwijtbaar gehandeld door niet mee te werken aan haar re-integratie en heeft zij daarom geen recht op een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontbinding wordt afgewezen wegens het niet nakomen van re-integratieverplichtingen, omdat de gemeente geen deskundigenoordeel van het UWV over heeft gelegd en niet is gebleken dat dit redelijkerwijs niet van haar kon worden geleverd. Dezelfde feiten kunnen niet alsnog aan de g-grond ten grondslag worden gelegd, omdat daarmee de wettelijke waarborg van het deskundigenoordeel zou worden doorkruist. De arbeidsovereenkomst wordt wel op de g-grond ontbonden, omdat de arbeidsverhouding om een andere reden ernstig en duurzaam is verstoord. Werkneemster voelt zich bij de afhandeling van haar melding over het incident met haar collega niet gehoord en gesteund door de gemeente en beide partijen willen niet meer met elkaar verder. Een vruchtbare samenwerking is niet meer denkbaar en herplaatsing ligt niet in de rede. Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet meer, omdat werkneemster al meer dan twee jaar ziek is. Ook als dit nog zou gelden, zou ontbinding volgen omdat beëindiging in haar belang is. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster is geen sprake. Hoewel werkneemster herhaaldelijk

redelijke instructies niet heeft opgevolgd, kan zonder deskundigenoordeel niet worden vastgesteld dat zij structureel haar re-integratieverplichtingen heeft veronachtzaamd. Evenmin is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen bij het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 oktober 2026 ontbonden met behoud van de transitievergoeding. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8581

Zaaknummer: 12198824 \ EA VERZ 26-478

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: A.P. van den Broek-Darsan

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:671b lid 5 BW en 7:669 lid 3 BW