

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding terwijl werkgever primair ontbinding verzoekt op basis van verwijtbaar handelen werknemer.*Feiten*

Werknemer is sinds 14 juni 2021 als chauffeur in dienst bij werkgever tegen een loon van € 3.238,64 bruto per vier weken. Hij heeft zich op 26 oktober 2023 ziekgemeld. Het UWV oordeelt in het kader van de WIA-aanvraag dat werknemer zijn werk weer in volle omvang kan doen. Op 25 september 2025 informeert werknemer werkgever hierover. Werknemer geeft daarbij aan op 29 september 2025 weer te starten met werken. Op 27 januari 2026 meldt werknemer zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts constateert dat er naast medische klachten en beperkingen ook werkgerelateerde aspecten spelen in de vorm van een conflict. De bedrijfsarts adviseert om mediation in te zetten. De mediation vindt op 25 maart 2026 plaats. De mediation wordt na dit gesprek beëindigd. Vervolgens constateert de bedrijfsarts dat er nog klachten en beperkingen zijn in de domeinen persoonlijk en sociaal functioneren. In april 2026 stelt werkgever voor om de mediation te hervatten. Werknemer stemt daarmee niet in omdat hij van mening is dat er geen sprake is van een arbeidsconflict. De bedrijfsarts oordeelt dat er sprake is van een situationele arbeidsongeschiktheid. Werknemer en werkgever zullen samen tot een oplossing moeten komen. Per 1 mei 2026 voert werkgever een loonstop door. Beide partijen vragen een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Het UWV oordeelt over het door werkgever aangevraagde oordeel dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Op het door werknemer aangevraagde deskundigenoordeel oordeelt het UWV dat werknemer het eigen werk op 28 april 2026 niet kon doen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g-, h- en i-grond.

Oordeel

De kantonrechter acht niet bewezen dat er sprake was van zodanig verwijtbaar handelen dat ontbinding op die grond gerechtvaardigd was. Wel oordeelt de kantonrechter dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. De kantonrechter verwijst onder meer naar de constatering van de bedrijfsarts, de moeizame communicatie tussen partijen, het feit dat werknemer jarenlang gesprekken opnam zonder toestemming van werkgever en uiteindelijk het wederzijds verlies van vertrouwen. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden per 1 november 2026 onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:8618

Zaaknummer: 12297468 \ AZ VERZ 26-125

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: N. Poggenklaas

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:607a BW, 7:671b BW en 7:673 BW