

RECHTSPRAAK

Veelvuldig ziekteverzuim en fricties met leidinggevende leiden tot een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Billijke vergoeding op nihil vastgesteld.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2016 in dienst bij werkgever in de functie van timmerman. Op 21 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens neklachten. In februari 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen HR en werknemer over het vele verzuim in relatie tot de onderling verslechterende werkverhoudingen. In vervolgesprekken hebben partijen gesproken over het sluiten van een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst die van kracht zou worden als werknemer volledig hersteld is. In de daarop volgende periode heeft werknemer een nieuwe fysieke klacht gekregen, waardoor het herstel stagneerde. Er volgt een eerstejaarsevaluatie, een arbeidsdeskundig onderzoek en een advies om een tweedespoorre-integratie in te zetten. Werkgever heeft werknemer lichte timmergerelateerde werkzaamheden laten verrichten bij een ander bedrijf. Vervolgens wilde werknemer voor 8 uur per dag aan de slag in een aangepaste functie van timmerman of voorman-timmerman waarbij hij ontheven wordt van bepaalde taken. Partijen bereiken hierover geen overeenstemming. In april/mei 2025 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld, waarna mediation volgt. Werknemer heeft een second opinion aangevraagd omdat hij als timmerman aan de slag wil en werkgever hem ten onrechte niet toe zou laten tot het werk. Een second opinion-arts oordeelt dat werknemer weer in staat wordt geacht tot opbouw van arbeidsgeschiktheid in eigen arbeid, maar dat gelet op het arbeidsconflict de mediation voorliggend is. Partijen zetten de mediation voort. Op 12 september 2025 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Werkgever heeft die betermelding niet geaccepteerd. In februari 2026 heeft het UWV een beslissing op de WIA-aanvraag van werknemer (van 27 juni 2025) genomen en geoordeeld dat hij met ingang van 17 september 2025 in staat is zijn eigen werk te doen bij zijn eigen werkgever, dan wel bij een andere werkgever. Werknemer start een spoedkortgeding en heeft zich in die procedure erop beroepen dat werkgever hem stelselmatig niet toelaat tot zijn eigen werk. De vorderingen van werknemer - waaronder een wedertewerkstelling - zijn toegewezen. Werkgever heeft werknemer niet wedertewerkgesteld, maar heeft de dwangsom bruto betaald en is in hoger beroep gegaan van het vonnis van de kantonrechter. Werkgever verzoekt ontbinding op de g-grond. Werknemer verzoekt afwijzing en subsidiair de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 312.142 bruto.

Oordeel

Opzegverbod en ontbinding op de g-grond en herplaatsingsverplichting

Vast staat dat werknemer niet arbeidsongeschikt was ten tijde van indiening van het ontbindingsverzoek. Hierdoor is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing. De kantonrechter concludeert dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Dit blijkt onder meer uit eerdere verklaringen van werknemer zelf, een langdurig maar mislukt mediationtraject en meerdere juridische procedures tussen partijen. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 februari 2027.

Verwijtbaar handelen werkgever

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemer vanaf 17 september 2025 niet toe te laten tot het werk terwijl hij arbeidsgeschikt werd geacht, het loon niet volledig heeft doorbetaald en het kortgedingvonnis niet heeft nageleefd.

Loonvordering en vergoedingen

Werkgever moet het volledige loon betalen vanaf 17 september 2025 tot het rechtsgeldige einde van het dienstverband, verminderd met bedragen die hij al heeft betaald. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. De gevraagde billijke vergoeding wordt weliswaar inhoudelijk beoordeeld, maar uiteindelijk vastgesteld op nihil (€ 0). De kantonrechter verwacht dat werknemer relatief snel ander werk kan vinden en acht aanvullende compensatie niet nodig.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9467

Zaaknummer: 12181382 \ AZ VERZ 26-42

Rechters: Zander

Advocaten: M.C.J. Reijrink en I.D.C.J. van Driel

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:673 BW