

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster door het laten voortduren van een sociaal en fysiek onveilige werkomgeving en het schenden van re-integratieverplichtingen rechtvaardigt ontbinding op verzoek van werkneemster met een billijke vergoeding van € 70.000.

Feiten

Werkneemster is sinds juli 1990 in dienst bij werkgeefster, een dierenartsenpraktijk in de vorm van een maatschap, als dierenartsassistente. Binnen de praktijk bestaat al jarenlang een conflict tussen de twee maten, die elkaar in een groepsapp met het personeel herhaaldelijk uitschelden en bedreigen. Ook werkneemster mengt zich soms in deze communicatie. In juni 2024 meldt zij zich ziek wegens klachten die verband houden met de verstoorde arbeidsverhouding met een van de maten. Werkgeefster verwerkt haar ziekmelding aanvankelijk niet adequaat en volgt de adviezen van de bedrijfsarts onvoldoende op. Herhaalde mediationpogingen stranden doordat niet de juiste conflictpartijen deelnemen. Een uiteindelijk gevoerd mediationgesprek leidt niet tot een oplossing. Het UWV oordeelt dat de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn wegens het ontbreken van een arbeidsdeskundig onderzoek en een tweedespoortraject en legt een loonsanctie op tot 17 augustus 2027. Daarnaast blijkt uit stralingsrapporten dat werkneemster langdurig aan te hoge stralingsdoses is blootgesteld, zonder dat werkgeefster tijdig adequate maatregelen treft. Werkneemster, inmiddels 53 jaar en met uitsluitend werkervaring bij deze praktijk, verzoekt ontbinding met een transitievergoeding en billijke vergoeding. De maten stellen dat zij haar werkzaamheden kan voortzetten door uitsluitend voor een van hen te werken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een sociaal en fysiek onveilige werkomgeving te laten voortbestaan en haar re-integratieverplichtingen te schenden. De jarenlange scheldpartijen en bedreigingen tussen de maten hebben een verziekte werksfeer veroorzaakt. Dat werkneemster zelf ook scherp communiceerde, weegt minder zwaar omdat de maten deze cultuur zelf in stand hielden. Daarnaast is werkneemster langdurig blootgesteld aan te hoge stralingsdoses, zonder dat werkgeefster voldoende maatregelen trof. Ook heeft werkgeefster de ziekmelding niet adequaat opgepakt, adviezen van de bedrijfsarts onvoldoende opgevolgd en onvoldoende meegewerkt aan mediation. Beide maten zijn verantwoordelijk voor de re-integratie; de UWV-loonsanctie bevestigt de tekortkomingen. Voortzetting van het dienstverband door uitsluitend voor één maat te werken biedt geen duurzaam alternatief, omdat contact met de andere maat

niet kan worden vermeden.

De arbeidsovereenkomst wordt, behoudens intrekking van het verzoek, per 1 november 2026 ontbonden, met toekenning van een transitievergoeding van € 28.908,50 en een billijke vergoeding van € 70.000 bruto. Bij de begroting van de billijke vergoeding wegen het langdurige dienstverband, de beperkte arbeidsmarktperspectieven en de arbeidsongeschiktheid door de verstoorde arbeidsverhouding mee. De vergoeding is gebaseerd op het loon gedurende de resterende loonsanctie, twee jaar inkomensschade en een aanvullend jaarsalaris, zodat werkgeefster niet profiteert van het ontlopen van de loonsanctie. Schade tot de AOW-leeftijd wordt niet volledig vergoed, omdat werkneemster naar verwachting weer vergelijkbaar betaald werk kan vinden. Werkgeefster moet daarnaast een correcte eindafrekening en betalingsspecificaties verstrekken. De wettelijke verhoging en rente over de eindafrekening worden als prematuur afgewezen en de dwangsom wegens onvoldoende onderbouwing. De maten zijn ieder voor de helft verbonden voor de schulden van de maatschap. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld, ook bij intrekking van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9706

Zaaknummer: 12033516 \ AZ VERZ 25-118

Rechters: Zander

Advocaten: M.J. Schroevers en H.A. van Es

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:673 lid 1 onder b sub 2 BW en 7:658a BW