RECHTSPRAAK

# *Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding van € 50.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster.*

*Feiten*

Werkneemster  is sinds 1 maart 2001 in dienst bij Stichting Isala Klinieken (hierna: Isala). Zij werkt parttime (77,78%) tegen een salaris van € 4.196,23 bruto per maand exclusief emolumenten. In 2021 is werkneemster gestart met de opleiding tot Ventilation Practitioner. Vanaf 2022 kampte zij met een combinatie van persoonlijke problemen, een zware opleiding en gezondheidsklachten. Isala wist dat zij overbelast was. Ondanks duidelijke signalen liet Isala haar lange tijd doorwerken en werd zij pas later (gedeeltelijk) ziek gemeld. Tijdens de arbeidsongeschiktheid ontstond een arbeidsconflict en verliep de re-integratie problematisch. Het UWV legde daarom zelfs een loonsanctie van één jaar op aan Isala wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. Er heeft ook mediation plaatsgevonden. Op 23 februari 2026 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat werkneemster volledig is hersteld. Een nieuwe WIA-aanvraag wordt afgewezen omdat het UWV oordeelt dat werkneemster volledig hersteld is voor haar eigen werk. Isala heeft haar per 23 februari 2026 hersteld gemeld. Isala verzoekt op grond van een verstoorde arbeidsverhouding de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster voert geen verweer tegen de ontbinding maar heeft een aantal tegenverzoeken, waaronder betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 250.000 bruto.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat Isala onvoldoende zorg heeft gedragen voor de arbeidsomstandigheden van werkneemster, haar onvoldoende heeft beschermd tegen haar eigen overbelasting en de re-integratieverplichtingen ernstig heeft verwaarloosd, onder meer door het ontbreken van een plan van aanpak en evaluaties. Dit handelen van Isala kwalificeert als ernstig verwijtbaar. Na de door het UWV  opgelegde loonsanctie – en nadat werkneemster dus al bijna twee jaar was ziekgemeld – heeft Isala haar re-integratieverplichtingen opgepakt. Over de periode na de loonsanctie heeft de kantonrechter geen aanleiding om aan te nemen dat Isala (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. Partijen waren het oneens over waar werkneemster kon re-integreren. Gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van Isala wordt de proceduretijd niet in mindering gebracht op de opzegtermijn. Die bedraagt vier maanden. Het einde van de arbeidsovereenkomst is daarom bepaald op 1 maart 2027. Isala wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 50.000 bruto. Isala is grotendeels verantwoordelijk voor de verstoorde arbeidsverhouding waarbij meespeelt dat werkneemster naar verwachting binnen afzienbare tijd weer werk kan vinden.

**Instantie**: Rechtbank Overijssel
**Datum uitspraak**: 28-10-2026
**ECLI**: ECLI:NL:RBOVE:2026:6822
**Zaaknummer**: 12289981 \ EJ VERZ 26-204
**Rechters**: G.W.G. Wijnands
**Advocaten**: R.G. Kamphuis en N. Poggenklaas
**Wetsartikelen**: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:686a BW en 6:119 BW