RECHTSPRAAK

G-grond. Zieke werknemer gezien bij mogelijk ander werk. Verstoorde arbeidsverhouding door toedoen beide partijen. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 28 januari 2020 in dienst bij een aannemingsbedrijf als timmerman II. In april 2024 loopt werknemer letstel aan zijn hand op, waardoor hij arbeidsongeschikt raakt. Na een re-integratietraject wordt hij op 4 december 2025 volledig arbeidsgeschikt verklaard. Op 30 januari 2026 meldt werknemer zich opnieuw ziek vanwege pijnklachten. Op 24 februari 2026 is hij bij een woning gezien waar een andere aannemer verbouwingswerkzaamheden uitvoerde. Een elektricien meldde aan werkgever dat werknemer daar aanwezig was om werkzaamheden te bekijken en mogelijk voorbereidingen te treffen voor tegelwerk. Werkgever vermoedde dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid voornemens was vergelijkbare werkzaamheden voor een derde te verrichten. Werknemer ontkende daadwerkelijk werkzaamheden te hebben uitgevoerd. Ook de andere aannemer en de eigenaar van de woning bevestigden dat werknemer nog geen werkzaamheden had verricht. Wel bleek dat hij afspraken had gemaakt over mogelijk toekomstig tegelwerk. Tijdens gesprekken over de kwestie liepen de gemoederen hoog op. Werkgever stelde dat het vertrouwen was verdwenen en verzocht werknemer de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werknemer weigerde dit en verweet werkgever onder meer intimidatie en onzorgvuldig werkgeverschap. Werkgever verzocht vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van omstandigheden. Werknemer verzette zich daartegen en verzocht, voor het geval de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden, om betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast vorderde hij onder meer achterstallig loon, omdat volgens hem de arbeidsomvang ten onrechte was teruggebracht van 40 naar 32 uur per week.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft echter onvoldoende aangetoond dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht. Wel staat vast dat zijn aanwezigheid bij de woning verband hield met mogelijke toekomstige werkzaamheden of samenwerking met de andere aannemer. Werknemer heeft bovendien onvoldoende consistente verklaringen gegeven over zijn aanwezigheid. De kantonrechter rekent werkgever aan dat het gesprek van 27 februari 2026 onprofessioneel is verlopen. Uit een geluidsopname

blijkt dat werknemer al vroeg te horen kreeg dat hij zou worden ontslagen en dat een bestuurder boos op hem reageerde. Werkgever had werknemer meer gelegenheid moeten geven om zijn kant van het verhaal toe te lichten. Ook werknemer heeft echter bijgedragen aan de vertrouwensbreuk door onvoldoende consistente verklaringen af te leggen en na het ontslag ongefundeerde verwijten aan werkgever te maken. Van ernstig verwijtbaar handelen aan een van beide kanten is volgens de kantonrechter geen sprake. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg, omdat het verzoek niet is gebaseerd op de fysieke arbeidsongeschiktheid van werknemer, maar op zijn handelen en de ontstane vertrouwensbreuk. Herplaatsing ligt evenmin in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden op de g-grond per 1 december 2026. Werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend. Ook de loonvorderingen van werknemer worden afgewezen, omdat hij zelf had ingestemd met een wijziging van de arbeidsomvang naar 32 uur per week. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 14-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:8516
Zaaknummer: 12260080
Rechters: M.J.C. van Leeuwen
Advocaten: S.B.H. Dijkstra en Y. Eryilmaz
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW , 7:671b BW en 7:673 BW