RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werknemer wordt toegewezen, maar zonder recht op transitie- en billijke vergoeding omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever.

Feiten

Werkgever is psychiater en heeft een kleine praktijk. Werkneemster is sinds 1 juni 2018 in dienst bij werkgever als secretaresse frontoffice. Vanaf 24 maart 2025 is werkneemster arbeidsongeschikt. Werkneemster stelt dat werkgever vanaf haar ziekmelding ernstig verwijtbaar jegens haar heeft gehandeld. Zij verzoekt daarom in deze procedure de arbeidsovereenkomst te ontbinden en aan haar een transitievergoeding toe te kennen van € 6.216,58 bruto, berekend tot 1 november 2026, en een billijke vergoeding van € 25.000 bruto. Werkneemster verzoekt daarnaast uitbetaling van het overeengekomen loon vanaf de datum van de beschikking tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van opgebouwde niet-genoten vakantie- en LFB-uren.

Oordeel

De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Vast staat dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Het verzoek van werkneemster wordt daarom toegewezen. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst ontbinden per 1 januari 2027. Vervolgens moet worden beoordeeld of er aanleiding is voor toekenning van de verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding. Nu het ontbindingsverzoek is ingediend door werkneemster als werknemer, is de transitievergoeding alleen verschuldigd als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Voor de toekenning van een billijke vergoeding geldt dezelfde maatstaf. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding lange tijd goed is geweest en na de ziekmelding van werkneemster van 24 maart 2025 verstoord is geraakt. De kantonrechter is van oordeel dat uit de door werkneemster gemaakte verwijten niet blijkt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dat de ziekmelding heeft geleid tot een ‘schier onafzienbare reeks interventies van medische en arbeidsdeskundige aard en begeleiding’, zoals werkneemster stelt, kan werkgever niet worden verweten. Werkgever was hiertoe verplicht op grond van de Wet verbetering poortwachter. Het stond werkgever als werkgever bovendien vrij om over de adviezen van de bedrijfsarts in discussie te gaan en een deskundigenoordeel te vragen over de inspanningen van werkneemster. Op enig moment heeft de arbeidsdeskundige mediation geadviseerd. Anders dan werkneemster stelt, blijkt uit niets dat de mediation volgens

werkgever alleen gericht kon zijn op een einde van de arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft wel aangegeven dat hij niet wilde dat werkneemster haar gemachtigde mee zou nemen naar het mediationgesprek. De kantonrechter acht dat verzoek niet onredelijk. Ook werkgever zou geen juridisch adviseur meenemen. Het mediationgesprek van 8 juli 2026 heeft uiteindelijk niet plaatsgevonden omdat werkneemster daags daarvoor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst had ingediend. Dit alles leidt ertoe dat niet kan worden geconcludeerd dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer zijn er bijna altijd momenten aan te wijzen waarop een werkgever anders of beter had kunnen handelen. De kantonrechter sluit niet uit dat dat hier ook het geval is geweest. Maar dit rechtvaardigt niet de conclusie dat werkgever grovelijk de verplichtingen niet is nagekomen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. De verzoeken om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding worden daarom afgewezen. Voordat een ontbinding waaraan geen vergoeding wordt verbonden wordt uitgesproken, moet de rechter partijen van zijn voornemen in kennis stellen en verzoeker een termijn stellen waarbinnen hij zijn verzoek kan intrekken. Die gelegenheid zal aan werkneemster worden geboden.
Werkgever heeft gemotiveerd verweer gevoerd tegen de hoogte van het door werkneemster verzochte loon. Hij heeft toegelicht dat het loon vanwege de arbeidsongeschiktheid van werkneemster gekort wordt en vanaf oktober 2026 € 1.329,38 bruto per maand bedraagt, te vermeerderen met emolumenten. Nu werkneemster dit niet heeft betwist, zal de kantonrechter dit bedrag aan loon toewijzen. De vordering voor uitbetaling van de vakantie-uren over 2025 wordt afgewezen, die van 2026 worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 02-11-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:8041
Zaaknummer: 12309634 \ UE VERZ 26-297 (JH/1050)
Rechters: E.F.A. van Buitenen
Advocaten: E.M.T. Korff en M.E. van Waart
Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:686a BW