

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster ontbonden. Beide partijen hebben schuld aan ontstane verstoring van de arbeidsrelatie. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster.****Feiten*

Werkneemster is in juni 2016 in dienst getreden bij werkgeefster, een onderneming in de uitzendbranche. Zij werd door werkgeefster tewerkgesteld bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. In februari 2023 heeft werkneemster gevraagd om een loonsverhoging. Werkgeefster heeft dat verzoek afgewezen. Dit heeft geleid tot discussie tussen partijen. Op 21 februari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege spanningsklachten. Nadien heeft zij zich meermaals beter en weer ziek gemeld. Werkneemster heeft gesteld dat zij vanaf 21 februari 2023 volledig arbeidsongeschikt is, terwijl de bedrijfsarts werkneemster pas vanaf 10 mei 2023 arbeidsongeschikt heeft bevonden en heeft geoordeeld dat zij vanaf 15 mei 2023 tot re-integratie in staat was. Op 31 mei 2023 heeft het UWV geoordeeld dat werkneemster op 6 april 2023 arbeidsongeschikt was. Tot re-integratie(-inspanningen) is het niet gekomen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomsten te ontbinden en aan haar ten laste van werkgeefster een transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. Werkneemster heeft aangegeven dat dit haar herstel in ernstige mate belemmert. Het ontbindingsverzoek wordt daarom toegewezen. Vervolgens moet worden beoordeeld of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgeefster. Naar het oordeel van de kantonrechter is hiervan in dit geval geen sprake. De oorzaak van de verstoring van de arbeidsrelatie ligt grotendeels in het feit dat er lange tijd discussie is geweest over de arbeidsgeschiktheid van werkneemster. Dat dit tot spanningen tussen partijen heeft geleid is zeer voorstelbaar. De omstandigheid dat werkgeefster bij diverse gelegenheden het advies van de bedrijfsarts heeft gevolgd kan haar echter niet worden verweten. Een werkgever mag in beginsel afgaan op adviezen van de bedrijfsarts. Dat neemt echter niet weg dat de wijze waarop werkgeefster met werkneemster heeft gecommuniceerd naar het oordeel van de kantonrechter onnodig escalerend is geweest. Werkgeefster heeft werkneemster beschuldigd van fraude en werkweigering, heeft haar direct loonsancties aangezegd en vrij snel gesommeerd tot teruggave van de leaseauto. Niet alleen was in de correspondentie een vriendelijker en minder verwijtbare toon op zijn plaats geweest, werkgeefster had ook welwillender moeten kijken naar de aanvankelijke handreikingen van werkneemster om de

verhoudingen te normaliseren. Werkgeefster heeft tot 10 juli 2023 ieder verzoek van werkneemster om mediation afgewezen omdat er in haar ogen geen sprake was van een conflict. Zij heeft daarbij miskend dat er ook sprake is van een conflict als een van de partijen dat als zodanig ervaart. Uit het voorgaande volgt dat werkgeefster zich ten opzichte van werkneemster niet als goed werkgever heeft gedragen door in het licht van de langer bestaande psychische gesteldheid van werkneemster onnodig escalerend te handelen. De kantonrechter acht het handelen van werkgeefster dan ook verwijtbaar. Maar ook werkneemster heeft niet altijd juist gehandeld. Hoewel de bedrijfsarts haar vanaf 15 mei 2023 tot re-integratie in staat achtte heeft zij vanaf dat moment ten onrechte stilgezeten. Zij heeft geen gehoor gegeven aan de herhaalde oproepen van werkgeefster om re-integratiewerkzaamheden te verrichten. Zij is ook niet tot re-integratie overgegaan nadat de mogelijkheden daartoe door een verzekeringsarts in een FML waren vastgesteld en werkgeefster vanaf 14 augustus 2023 de loonbetaling had stopgezet. Werkneemster heeft bovendien vanaf augustus 2023 zelf mediation geweigerd, omdat zij zich wilde richten op de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter komt tot de conclusie dat beide partijen schuld hebben aan de ontstane verstoring van de arbeidsrelatie. Werkneemster heeft geen recht op de transitievergoeding noch een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 07-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:6137

**Zaaknummer:** 10658315 UE VERZ 23-254

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** F. Huisman en M. Sanders

**Wetsartikelen:** 7:671c BW