

# beschikking

---

## RECHTBANK ROTTERDAM

locatie Dordrecht zaaknummer:

10763473 HA VERZ 23-70

uitspraak: 22 december 2023

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van

Werknemer, woonplaats: X, verzoeker. verweerder in het  
voorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek, die zelf procedeert, tegen

Werkgever, vestigingsplaats: X, verweester, verzoekster in het  
voorwaardelijk zelfstandige tegenverzoek, gemachtigde: mr. E.D.  
Breugelmans-Tanis.

Partijen worden hierna 'Werknemer' en 'Werkgever' genoemd.

### 1. Het verloop van de procedure

1.1. De kantonrechter heeft kennisgenomen van de volgende stukken: - het verzoekschrift, ingekomen op 23 oktober 2023, met bijlagen; - de brief van werknemer van 27 oktober 2023, met bijlagen; - de brief van de werknemer van 3 november 2023, met bijlagen; - het verweerschrift van werkgever met voorwaardelijke tegenverzoeken, met bijlagen; - de brief van werknemer van 24 november 2023, met bijlagen; - de tijdens de mondelinge behandeling overgelegde brief van 4 november 2023, met bijlagen.

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 4 december 2023. Werknemer was hierbij aanwezig. Namens werkgever was mevrouw X aanwezig, bijgestaan door mr. E.D. Breugelmans-Tanis.

### 2. Waar gaat de zaak over?

2.1. Werknemer is sinds 24 oktober 2019 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgever in de functie van vrachtwagenchauffeur voor 40 uur per week tegen een maandloon van € 2.567,08 bruto. Mevrouw X (hierna: X) is de gevolmachtigde van werkgever. Werknemer is het neefje van X.

2.2. Op 20 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is vervolgens diverse keren gezien door een bedrijfsarts.

2.3. Werkgever heeft op 13 september 2021 het loon van werknemer stopgezet, omdat hij niet was verschenen op de oproep om passende arbeid te verrichten bij werkgever. Na nieuwe

---

adviezen van de bedrijfsarts heeft werkgever werknemer vervolgens opgeroepen om op 4 oktober 2021 passende werkzaamheden te verrichten bij een andere werkgever. Omdat de werknemer aan deze oproep geen gehoor wilde geven, heeft de werkgever de loonstop gehandhaafd. Na een deskundigenoordeel van het UWV van 2 februari 2022 heeft

werkgever het loon over de periode van 13 september 2021 tot 4 oktober 2021 betaald aan werknemer en de loonstop gehandhaafd vanaf 4 oktober 2021. In een kort gedingprocedure die werknemer vervolgens is gestart, heeft werknemer ongelijk gekregen.

2.4. Werkgever heeft vervolgens de kantonrechter in juli 2022 verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, omdat hij zich niet aan zijn re-integratieverplichtingen hield. Tijdens deze procedure hebben partijen afgesproken dat werkgever het loon vanaf 1 september 2022 weer aan werknemer zou betalen. Werkgever heeft echter het loon van werknemer weer stopgezet vanaf 21 november 2022, omdat werknemer weigerde passende arbeid te verrichten bij het bedrijf E.

2.5. De kantonrechter heeft in de beschikking van 8 maart 2023 het ontbindingsverzoek afgewezen, omdat door nieuwe ontwikkelingen (onder andere een second opinionrapport van werknemer en nieuwe rapportages van het UWV) niet geoordeeld kon worden dat werknemer onvoldoende had meegewerkt aan zijn re-integratie. De loonstops van 4 oktober 2021 en 21 november 2022 waren volgens de kantonrechter ten onrechte opgelegd, zodat werkgever is veroordeeld om het loon vanaf 4 oktober 2021 te betalen aan werknemer.

2.6. Op 17 mei 2023 is de wettelijke verplichting van werkgever om het loon door te betalen tijdens ziekte geëindigd. Werknemer heeft werkgever gevraagd vervolgens verzocht om door middel van een vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst te beëindigen, waaraan werkgever in eerste instantie niet wilde meewerken, omdat werkgever een ontslagvergunning wilde aanvragen bij het UWV. Later heeft werkgever werknemer aangeboden om de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst te beëindigen met als uitgangspunt de wettelijke transitievergoeding. Hiermee is werknemer niet mee akkoord gaan, omdat hij ook een schadevergoeding wil hebben.

### 3. De verzoeken

3.1. Werknemer verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden en werkgever te veroordelen om aan hem de transitievergoeding te betalen en een bedrag van € 120.000,- aan (netto) schadevergoeding.

3.2. Werkgever kan instemmen met het ontbindingsverzoek van werknemer als er geen billijke vergoeding of schadevergoeding wordt toegekend. Voorwaardelijk, voor het geval werknemer het ontbindingsverzoek intrekt, verzoekt werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onder b BW, met toekenning van een transitievergoeding van € 3.293,- bruto.

### 4. De beoordeling

#### Het verzoek van werknemer

##### *De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden*

4.1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst

---

billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen (artikel 7:671c lid 1 BW).

4.2. Een eigen verzoek van de werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden dient, mede gelet op het (grond)recht van arbeidskeuze, in beginsel gehonoreerd te worden. Werknemer wil graag dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zodat hij zich kan richten op zijn revalidatie en re-integratie. Werkgever kan met de beëindiging instemmen. De kantonrechter ziet gelet hierop voldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

4.3. Mede gelet op wat hierna wordt overwogen met betrekking tot de mogelijkheid van werknemer om zijn verzoek in te trekken, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 12 januari 2024. Werknemer wordt niet benadeeld door deze datum, want hij wil immers zelf graag dat de arbeidsovereenkomst zo snel mogelijk eindigt en bovendien is de loondoorbetalingsverplichting al geëindigd.

*Werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding*

4.4. Werknemer heeft alleen recht op een transitievergoeding als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever (artikel 7:673 lid 1 onder b sub 2 BW). In zijn verzoekschrift heeft werknemer 34 punten aangedragen waaruit volgens hem volgt dat werkgever— en dan met name X — onjuist en zwaar verwijtbaar, dan wel strafbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat als hieruit al volgt dat werkgever een verwijt te maken valt, dat dit verwijt dan onvoldoende is voor het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Daarvoor moet immers wel iets echt ergs aan de hand zijn en dat is niet het geval. Dit betekent dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. De kantonrechter zal hieronder gebundeld op de punten ingaan die werknemer heeft aangedragen.

*Punten 1 en 2: ziekmelden bij UWV*

4.5. De punten 1 en 2 zien erop dat X na de ziekmelding van werknemer heeft gezegd dat ze hem bij het UWV ging ziekmelden en dit uiteindelijk op 26 mei 2021 ook gedaan heeft. Werkgever had echter op grond van de wet een loondoorbetalingsverplichting, zodat X werknemer ten onrechte bij het UWV heeft ziekgemeld. De kantonrechter kan werknemer niet volgen in zijn stelling dat het een bewuste keuze was van X om werknemer ziek te melden bij het UWV om zo van hem af te komen en kosten te besparen. X heeft toegelicht dat zij per abuis werknemer heeft ziekgemeld bij het UWV, omdat zij weinig ervaring had met zieke werknemers. De kantonrechter heeft geen aanleiding om X hierin niet te geloven, zodat dit niet verwijtbaar is.

*Punten 3, 4, 5, 6, 12, 24 en 25: uitlatingen van X*

4.6. De punten 3, 4, 5, 6, 12, 24 en 25 zien op uitlatingen die X heeft gedaan tegen werknemer of tegen anderen over werknemer of over zijn ziekte. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer deze uitlatingen niet altijd op de juiste wijze heeft geïnterpreteerd, zodat hij ten onrechte van mening is dat X bepaalde uitlatingen jegens hem of over zijn ziekte gedaan heeft. De kantonrechter leest bijvoorbeeld in het e-mailbericht van X van 5 juni 2021 niet dat X van mening is dat het werknemer zijn schuld is dat hij acht weken moet wachten op een MRI-scan, maar uit het e-mailbericht volgt eerder dat X de neurologen een verwijt maakt dat het lang duurt en dat ze dat jammer vindt voor werknemer. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat als bepaalde uitlatingen misschien wel door werknemer als kwetsend of in strijd met zijn

privacy kunnen zijn ervaren, het te ver gaat om dat aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen. Daarvoor moet immers wel iets echt ergs aan de hand zijn en dat is niet het geval.

---

*Punten 7, 8 en 13: gedrag X*

4.7. Werknemer vindt het gedrag van X zeer ongepast of pestgedrag, zoals het één keer verkeerd opschrijven van zijn achternaam als 'Z' (punt 7), het uitnodigen voor een bedrijfsuitje met de mededeling dat 'ze zich niet bezwaart voelen als het niet uitkomt' (punt 8) en het posten op Facebook van een foto van haarzelf in trainingspak met namaak joints erop voor een 'foute party' (punt 13). Het is vervelend voor werknemer dat hij dit als niet leuk ervaart, maar dat is echter onvoldoende voor het oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft onvoldoende gesteld waaruit volgt dat sprake is geweest van bewuste opzet of pesten toen zijn achternaam verkeerd was geschreven. Dat werkgever werknemer uitnodigt voor een bedrijfsuitje is daarnaast niet zeer ongepast, want als iemand ziek is dan is het nog steeds mogelijk om aan een (deel van een) bedrijfsuitje deel te nemen. Het is eerder sociaal van X om werknemer ook uit te nodigen voor het uitje. Voorts volgt uit het posten van een foto in 'foute' kleding niet dat X de spot en de hoon met werknemer wilde drijven. Werknemer betreft deze foto ten onrechte op zichzelf, terwijl er geen enkele aanwijzing is dat die foto voor hem bedoeld was en X daarmee werknemer wilde pesten.

*Punten 9 en 10: X zet onder druk en doet een valse werkoproep en ontkent het bestaan originele rapportage*

4.8. Werknemer stelt dat in een driegesprek, dat op 21 juli 2021 heeft plaatsgevonden tussen hemzelf, X en de arbeidsdeskundige, onder druk onder voorbehoud akkoord is gegaan met afspraken over zijn re-integratie. Werknemer heeft echter onvoldoende onderbouwd waaruit deze druk bestond, zodat dit niet als vaststaand kan worden aangenomen. Daarnaast kan werknemer niet gevolgd worden in zijn stelling dat X na het gesprek op 21 juli 2021 een valse werkoproep heeft gedaan, want uit het aangepaste advies van de bedrijfsarts van 21 juli 2021 volgt alleen dat de uitslagen over zes weken verwacht worden en daaruit volgt niet dat pas over zes weken met re-integratie gestart mocht worden.

De kantonrechter is voorts van oordeel dat werknemer niet gevolgd kan worden in zijn stelling dat uit het verweerschrift van 25 augustus 2022 van werkgever volgt dat X het bestaan van de originele rapportage van de bedrijfsarts ontkent. X is van mening dat deze rapportage is aangepast waardoor de aangepaste rapportage volgens haar de juiste is. Ook als werkgever in het verweerschrift ten onrechte dit standpunt heeft ingenomen, dan volgt daaruit nog niet dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Er kan immers discussie zijn over welke rapportage van de bedrijfsarts de juiste is.

*Punt 11: onder druk zetten om vaststellingsovereenkomst te sluiten tijdens ziekte*

4.9. Werknemer verwijt X dat zij hem onder druk heeft gezet om tijdens ziekte een vaststellingsovereenkomst te tekenen. Werknemer heeft echter zelf, nadat deze mogelijkheid door de arbeidsdeskundige was benoemd, naar de ins en outs van een vaststellingsovereenkomst gevraagd. Dat werknemer en X vervolgens in gesprek gaan over de vaststellingsovereenkomst en X dan toelicht dat werknemer wordt beter gemeld en vertelt wat werknemer bij het UWV moet zeggen om in aanmerking te komen voor een uitkering, is onvoldoende voor het oordeel dat X werknemer onder druk heeft gezet. Het was de eigen keuze van werknemer om de vaststellingsovereenkomst wel of niet te tekenen en dat heeft hij uiteindelijk niet gedaan. Niet geoordeeld kan worden dat werkgever hierdoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

*Punt 14: valse e-mails van arbeidsdeskundige en X*

4.10. Op 8 september 2021 heeft een driegesprek plaatsgevonden met de arbeidsdeskundige, X en werknemer. Werknemer is tijdens dit gesprek vertrokken. Volgens werknemer hebben zowel de arbeidsdeskundige als X in twee e-mailberichten de feitelijke gebeurtenissen tijdens dit gesprek onjuist

---

beschreven. De kantonrechter is van oordeel dat het te ver gaat om te oordelen dat de e-mails van de arbeidsdeskundige en X vals zijn, omdat zij een andere kijk hebben op de feitelijke gebeurtenissen dan werknemer. Als het daarnaast zo is dat zij de gebeurtenissen verkeerd hebben beschreven, dan is dat onvoldoende voor het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

*Punt 15: de eerste loonstop*

4.11. De eerste loonstop van 13 september 2021 is door werkgever ingetrokken na een deskundigenoordeel van het UWV. Punt 15 van werknemer ziet erop dat door deze onterechte loonstop het tweede spoor pas vijf maanden later is ingezet. De kantonrechter is van oordeel dat het werkgever inderdaad verweten kan worden dat zij het tweede spoor pas in februari 2022 heeft opgestart, terwijl de bedrijfsarts dit al eerder geadviseerd had. Dit is echter onvoldoende om als ernstig verwijtbaar aan te merken. Hierbij weegt mee dat werkgever is uitgegaan van de adviezen van de bedrijfsarts die niet altijd even duidelijk waren wat betreft re-integratiemogelijkheden van werknemer.

*Punten 16, 17 en 18: gevolgen loonstops*

4.12. Volgens werknemer hebben de loonstops van 13 september 2021 en 4 oktober 2021 grote gevolgen voor hem en zijn gezin gehad, omdat zijn re-integratie pas na maanden in het tweede spoor is opgestart en hij door de loonstop in financiële problemen kwam en de relatie met zijn vrouw is verbroken. Het is echter inherent aan een loonstop dat dit gevolgen zal hebben voor de werknemer. Als achteraf blijkt dat een loonstop onterecht is geweest, dan heeft de werknemer de mogelijkheid om de wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW te vragen. Dit heeft werknemer ook gedaan. De kantonrechter heeft in zijn beschikking van 8 maart 2023 de wettelijke verhoging voor de eerste loonstop toegewezen en voor de tweede loonstop gematigd tot nihil, omdat onvoldoende was gebleken dat werkgever ten aanzien van het te laat betaalde loon een verwijt te maken valt. De reden hiervoor was dat werkgever de adviezen van de bedrijfsarts had opgevolgd, die achteraf bezien niet juist waren. Gelet hierop kan niet geoordeeld worden dat werkgever wat betreft de loonstops ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In aansluiting hierop kan daarom ook niet geoordeeld worden dat X valselijk werknemer heeft opgeroepen voor vervangende werkzaamheden.

*Punten 19 en 20: deskundigenoordeel UWV*

4.13. De punten 19 en 20 zien op het deskundigenoordeel van het UWV dat X op 26 oktober 2021 heeft aangevraagd. Volgens werknemer heeft X een plan van aanpak valselijk aangeleverd bij het UWV. Werknemer heeft echter, gelet op de betwisting van werkgever, onvoldoende dit standpunt onderbouwd. Daarnaast kan X er niets aan doen dat de bedrijfsarts laat in actie komt om medische stukken op te sturen aan het voor het deskundigenoordeel. Deze punten kunnen daarom niet als ernstig verwijtbaar handelen worden aangemerkt.

*Punten 21 en 23: ontbindingsprocedure*

4.14. Volgens werknemer heeft X in de ontbindingsprocedure ten onrechte gezegd dat werknemer geen machtiging verleende aan de bedrijfsarts om zijn medische gegevens op te vragen en volgens werknemer is werkgever ten onrechte de ontbindingsprocedure gestart. Wat dat laatste betreft is de kantonrechter van oordeel dat het werkgever, en dus niet X, vrij stond om de kantonrechter te verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het enkele feit dat de ontbinding is afgewezen maakt niet dat X ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Als het daarnaast zo is dat X in de ontbindingsprocedure ten onrechte heeft gezegd dat werknemer geen machtiging wilde verlenen, dan is dat onvoldoende voor de conclusie dat sprake is van

---

ernstige verwijtbaarheid. Hieruit volgt onvoldoende dat X bewust een negatief beeld van werknemer heeft willen creëren.

*Punt 22: aanpassingen eerstejaarsevaluatie voor gezien tekenen, maar geen actie ondernemen*

4.15. Werknemer verwijt X dat zij zijn aanpassingen op de eerste jaarsevaluatie voor gezien heeft getekend, maar vervolgens geen actie heeft ondernomen. Werkgever stelt zich op het standpunt dat de twintig pagina's aan aanpassingen alleen maar verwijten richting werkgever betroffen en niets toevoegde aan de inhoud van de eerste jaarsevaluatie. De kantonrechter is van oordeel dat het misschien beter was geweest als werkgever eerst contact op had genomen met werknemer om te bespreken waarom ze de eerste jaarsevaluatie niet wilde aanpassen. Werknemer heeft echter onvoldoende zijn standpunt onderbouwd wat de gevolgen van het niet aanpassen voor hem zijn geweest en hij heeft ook onvoldoende onderbouwd dat werkgever hiermee bewust een negatief beeld van hem heeft willen vormen. Dit kan daarom niet als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten worden aangemerkt.

*Punten 26, 27 en 28: afwikkeling na ontbindingsprocedure*

4.16. Werknemer stelt dat het verstrekken van de correcte loonstroken chaotisch is verlopen na de beschikking van de kantonrechter van 8 maart 2023 in de ontbindingsprocedure en daarnaast dat het lang heeft geduurd voordat het juiste netto equivalent van zijn vakantieuren is uitbetaald. Werknemer heeft echter wel erkend dat de correcties uiteindelijk goed zijn doorgevoerd. Dat de aanloop daartoe naar de mening van werknemer chaotisch is verlopen en hij geen rust heeft gehad hierdoor, is onvoldoende voor het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkgever heeft namelijk wel aan haar betalingsverplichting voldaan en ook voldoende toegelicht dat de loonberekeningen lastiger waren gelet op de loonstops en voorschotten die verstrekt waren. Dat werkgever fouten heeft gemaakt daarbij is vervelend, maar dat is onvoldoende voor het oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Niet gebleken is immers dat zij doelbewust de fouten gemaakt heeft.

*Punten 29 en 30: Werkgever wilde geen vaststellingsovereenkomst*

4.17. Werknemer verwijt werkgever dat zij aan hem geen vaststellingsovereenkomst wilde aanbieden en een ontslagvergunning bij het UWV wilde aanvragen. Het staat werkgever echter vrij om zelf de keuze te maken of zij werknemer wel of niet een vaststellingsovereenkomst aanbiedt, zodat dit niet als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt. Dat werkgever later wel een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden, had ermee te maken dat werknemer geen medewerking wilde verlenen aan het opmaken van een recent actueel oordeel van de bedrijfsarts, zodat werkgever eigenlijk geen andere keuze had. Dat is niet ernstig verwijtbaar. De kantonrechter kan werknemer ook niet volgen in zijn standpunt dat het niet reageren van werkgever op zijn tegenvoorstel als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan worden aangemerkt. Het was misschien wel netjes geweest van

werkgever om werknemer te berichten dat zij niet met zijn voorstel akkoord ging, maar gelet op de verhoudingen tussen partijen heeft werkgever het standpunt kunnen innemen dat zij niet wilde reageren omdat zij het voorstel onaanvaardbaar en buiten proporties achtte.

*Punt 31: vanaf 20 oktober 2022 niet meer begeleid door bedrijfsarts*

4.18. De kantonrechter begrijpt dat werknemer van mening is dat werkgever verwijtbaar handelt, omdat hij sinds 20 oktober 2022 feitelijk niet meer is begeleid door een bedrijfsarts. Werknemer heeft echter zelf aangegeven dat hij bedrijfsarts P (en ook de andere bedrijfsartsen) niet meer vertrouwt, zodat het niet alleen aan werkgever heeft gelegen dat de begeleiding stil heeft gelegen. Dit kan daarom niet als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten worden

---

aangemerkt.

*Punt 32: bezwaar WIA-uitkering*

4.19. Werknemer stelt dat werkgever het bezwaar tegen de WIA-uitkering heeft ingetrokken en dat dit erop wijst dat werkgever het eens is met de mogelijke loondoorbetalingsverplichting. Werkgever heeft echter toegelicht dat zij alleen pro forma bezwaar gemaakt, omdat zij het niet eens was met de feiten in het bezwaarschrift van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat het werkgever vrij staat om haar bezwaar in te trekken en dat werknemer onvoldoende heeft toegelicht waarom werkgever door het intrekken van haar bezwaarschrift ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

*Punt 33: verstoorde verhoudingen*

4.20. Onder punt 33 verwijst werknemer naar passages in diverse rapportages waarin de deskundigen zich erover uitspreken dat de verhoudingen verstoord zijn. Onvoldoende is echter gebleken dat de verstoring alleen aan werkgever te wijten is, zodat dit niet als ernstig verwijtbaar handelen kan worden aangemerkt.

*Punt 34: X reageert niet op schrijven van werknemer*

4.21. Het laatste verwijt dat werknemer X maakt is dat zij stelselmatig niet reageert op zijn schrijven. Als dit al het geval is, dan betekent het enkele feit dat X niet altijd reageert op werknemer niet dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

*Werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding op grond van de Xella-beschikking*

4.22. De kantonrechter is van oordeel dat er geen grond is om aan werknemer een transitievergoeding toe te kennen op grond van de Xella-beschikking (Hoge Raad 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734). Uit die uitspraak volgt dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap in beginsel moet instemmen met een verzoek van een werknemer met een 'slapend dienstverband' om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en de transitievergoeding te betalen. Een werknemer moet echter ook als de werkgever een redelijk voorstel doet dit –behoudens onredelijke finale kwijtingsvoorwaarden (HR 21 januari 2022, ECLI:NL:HR:2022:63)— accepteren. Dat heeft werknemer niet gedaan, want hij heeft de door werkgever aangeboden vaststellingsovereenkomst met transitievergoeding niet geaccepteerd. Dit betekent dat hij nu niet meer het standpunt kan innemen dat werkgever in strijd heeft gehandeld met artikel 7:61 1 BW (goed werkgeverschap).

*Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding*

4.23. Voor zover werknemer heeft verzocht om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen, is de kantonrechter van oordeel dat dit verzoek niet toewijsbaar is. Een billijke vergoeding kan worden toegewezen als een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten (artikel 7:671 c lid 3 onder b BW). Gelet op wat hiervoor daarover is overwogen is daarvan geen sprake.

*Werknemer heeft geen recht op een schadevergoeding*

4.24. Werknemer maakt aanspraak op een bedrag van € 120.000,- netto aan schadevergoeding. Dit bedrag specificeert hij als volgt:

- a. immateriële schade € 100.000,-;
- b. schade ivm procedures € 13.500,-;
- c. advocaatkosten € 6.500,-.

4.25. De kantonrechter begrijpt dat werknemer zich op het standpunt stelt dat hij aanspraak heeft

---

op immateriële schadevergoeding, omdat hij in zijn persoon is aangetast (artikel 6: 106 lid I onder b BW). Werknemer heeft echter onvoldoende, bijvoorbeeld met een rapport van een psycholoog of psychiater, onderbouwd dat hij geestelijk letsel heeft opgelopen door het handelen van werkgever en dat hij geestelijk letsel heeft opgelopen doordat hij niet met zijn revalidatie kon beginnen in maart 2023. Daarbij merkt de kantonrechter op dat, zoals hiervoor is overwogen, niet is komen vast te staan dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten richting werknemer. Daarnaast is ook onvoldoende gebleken dat het aan werkgever te wijten is dat werknemer niet met zijn revalidatie kon beginnen in maart 2023, want uit de door werknemer overgelegde stukken volgt dat hij zelf wilde wachten met zijn revalidatie. De reden daarvoor was niet alleen het conflict met werkgever, maar ook zijn echtscheiding, lopende klachten tegen diverse artsen en de verwachte pijn die gepaard zou gaan met het revalidatietraject. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat werknemer onvoldoende met concrete gegevens heeft onderbouwd dat op andere wijze sprake is van de bedoelde aantasting in de persoon. Er is daarom geen grond om een bedrag van € 100.000,- aan immateriële schadevergoeding toe te kennen.

4.26. De twee andere door werknemer gevorderde bedragen zien op vermogensschade die hij stelt te hebben geleden door het handelen van werkgever. Voordat vermogensschade voor vergoeding in aanmerking komt, moet eerst komen vast te staan dat werkgever niet als een goed werkgever heeft gehandeld (artikel 7:611 BW). Hiervoor is al geoordeeld dat daarvan geen sprake is, zodat deze schade niet voor vergoeding in aanmerking komt en wordt afgewezen. Wat het bedrag van € 13.500,- betreft merkt de kantonrechter daarnaast nog op dat de kantonrechter in de beschikking van 8 maart 2023 al heeft overwogen dat de gevorderde wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil. Daartegen is geen hoger beroep ingesteld, zodat dit oordeel vaststaat. Daarover kan niet opnieuw worden beslist.

*Proceskosten*

4.27. De kantonrechter ziet gelet op de aard van het geschil aanleiding de proceskosten te compenseren. Dit betekent dat iedere partij de eigen kosten draagt.



*Werknemer heeft het recht om de procedure in te trekken*

4.28. Omdat aan de door werknemer gevorderde ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet de door hem verzochte vergoedingen worden verbonden, zal de kantonrechter hem op grond van artikel 7:686a lid 6 en lid 7 BW een termijn stellen waarbinnen werknemer de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Werknemer wordt daarom in de gelegenheid gesteld om zijn verzoek uiterlijk 5 januari 2024 in te trekken. Als werknemer tijdig van die gelegenheid gebruik maakt, dan zullen de proceskosten worden gecompenseerd.

Het voorwaardelijke verzoek van werkgever

4.29. Als werknemer van de hiervoor genoemde intrekkingsmogelijkheid gebruik maakt, dan is aan de voorwaarde voldaan van werkgever om haar ontbindingsverzoek te beoordelen. Voor die situatie overweegt de kantonrechter hierna als volgt.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden

4.30. De kantonrechter kan op verzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden als er een redelijke grond is en herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Werkgever stelt dat sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid (artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder b BW),

4.31. Werkgever kan de kantonrechter pas verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid als het UW V heeft geweigerd om

---

toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst op die grond op te zeggen (artikel 7:671 b lid 1 onder b BW). Werkgever heeft toegelicht dat haar aanvraag bij UW V niet in behandeling is genomen, omdat zij geen actueel oordeel van de bedrijfsarts had overgelegd. Volgens werkgever kon haar nieuwe arbodienstverlener geen nieuw actueel oordeel afgeven, omdat werknemer heeft geweigerd een machtiging af te geven waarmee de nieuwe arbodienstverlener zijn medische dossier kon opvragen bij de oude arbodienstverlener. Werknemer heeft dit niet weersproken. De kantonrechter ziet hierin voldoende reden om in dit geval het feit dat de ontslagaanvraag niet in behandeling is genomen gelijk te stellen met een weigering van de toestemming van het UW V.

4.32. Volgens werkgever kan werknemer al meer dan 104 weken de bedongen arbeid door ziekte niet verrichten en is het niet aannemelijk dat binnen 26 weken herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid in aangepaste vorm kan worden verricht. Werknemer heeft dit niet weersproken, zodat er sprake is van een redelijke grond. Dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk of in de rede ligt, heeft werkgever hiermee ook voldoende onderbouwd en dat is door werknemer ook niet weersproken. Er is gelet hierop voldoende grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

4.33. Omdat werknemer tot en met 5 januari 2024 de tijd heeft om zijn verzoekschrift in te trekken, wordt de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden gesteld op 1 maart 2024 (artikel 7:671b lid 9 onder a BW). De kantonrechter ziet geen reden om deze termijn te verkorten, omdat werkgever niet heeft gesteld dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer (artikel 7:671 b lid 9 onder b BW).

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding

4.34. Werkgever verzoekt om aan werknemer een transitievergoeding toe te kennen van € 3.293,- bruto. Werknemer heeft hiertegen geen bezwaar gemaakt, zodat werkgever veroordeeld zal worden om dit bedrag aan werknemer te betalen.

Proceskosten

4.35. De kantonrechter ziet gelet op de aard van het geschil aanleiding de proceskosten te compenseren. Dit betekent dat iedere partij de eigen kosten draagt.

5. De beslissing

De kantonrechter

5.1. stelt werknemer in de gelegenheid om uiterlijk 5 januari 2024 zijn verzoekschrift in te trekken;

voor het geval werknemer het verzoek niet tijdig intrekt:

5.2. ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met ingang van 12 januari 2024;

5,3. bepaalt dat elk van partijen de eigen kosten draagt;

5.4. wijst af het meer of anders verzochte;

voor het geval werknemer het verzoek wel tijdig intrekt:

5.5. ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met ingang van 1 maart 2024;

---

5.6. veroordeelt werkgever om aan werknemer te betalen een transitievergoeding ten bedrage van € 3.293,- bruto;

5.7. bepaalt dat elk van partijen de eigen kosten draagt;

5.8. wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. J.C. Halk en uitgesproken ter openbare terechtzitting.  
31688



VOOR AFSCHRIFT  
AFGEGEVEN  
De griffier van de  
rechtbank Rotterdam

Handwritten signature