

## RECHTSPRAAK

***Ondanks het opzegverbod wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Wel transitievergoeding, geen billijke vergoeding.***

## Feiten

Werknemer is vanaf 1 november 2018 bij Stichting ASVZ in dienst. Op 1 februari 2023 heeft een leidinggevende aan werknemer te kennen gegeven dat ASVZ voornemens is om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer meldt zich op 2 februari 2023 ziek. Op 23 februari 2023 constateert de bedrijfsarts dat sprake is van een arbeidsconflict en adviseert mediation. Het mediationtraject eindigt in augustus 2023 zonder resultaat. ASVZ verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer op een zo kort mogelijke termijn te ontbinden. Primair omdat sprake is van disfunctioneren (d-grond), subsidiair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair een combinatie van omstandigheden (i-grond). Werknemer is het niet eens met het verzoek en vindt dat het moet worden afgewezen.

## Oordeel

ASVZ stelt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding waardoor het niet redelijk is als zij de arbeidsovereenkomst moet laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 onder g BW). Dat is een redelijke grond als de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. De kantonrechter vindt dat hiervan sprake is. De bedrijfsarts benadrukt dat voordat gewerkt kan worden aan het herstel en de re-integratie van werknemer het conflict moet worden opgelost. De mediation, die gericht was op herstel van het onderling vertrouwen en het maken van werkafspraken, is echter niet geslaagd. Uit de door partijen overgelegde stukken volgt dat de communicatie tussen partijen zeer moeizaam verloopt, dat werknemer zich alles behalve coöperatief opstelt en er in feite een patstelling is ontstaan. ASVZ verwacht van werknemer dat hij inziet dat er bezwaren zijn op zijn houding en gedrag en dat hij zelfreflectie moet tonen, terwijl werknemer vindt dat ASVZ zich niet voldoende heeft ingespannen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en om hem te laten re-integreren. De kantonrechter acht het niet onbegrijpelijk dat het gedrag van werknemer het vertrouwen van ASVZ geen goed doet. Het verweer van werknemer dat alle inspanningen van ASVZ gericht waren op een einde aan het dienstverband, wordt als onvoldoende onderbouwd verworpen. Partijen hebben meerdere gesprekken met elkaar gevoerd, maar dit heeft niet tot een herstel van de vertrouwensrelatie geleid. Integendeel. Uit de processtukken volgt dat partijen in de loop van de tijd steeds meer tegenover elkaar zijn komen te staan. Zo blijft werknemer bij zijn standpunt dat hij goed functioneert en een goede verstandhouding heeft met zijn collega's, terwijl uit de door ASVZ overgelegde verklaringen volgt dat veel directe collega's van werknemer

samenwerkingsproblemen met hem ervaren. Duidelijk is dat partijen een behoorlijk en onoverbrugbaar verschil van inzicht hebben over hetgeen over en weer van elkaar mag worden verwacht. Onder deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig is verstoord dat van ASVZ in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Voorts is gelet op de onherstelbaar beschadigde arbeidsverhouding, geen optie tot herplaatsing van werknemer binnen de organisatie. Nu werknemer op dit moment ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, is sprake van een opzegverbod. Nu de energetische beperkingen, die werknemer heeft opgelopen als gevolg van werkgerelateerde problemen, echter pas verminderen als het arbeidsconflict is opgelost, is sprake van omstandigheden die meebrengen dat het verzoek tot ontbinding kan worden toegewezen. Werknemer heeft tot slot wel recht op de transitievergoeding, maar geen recht op de billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 04-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:5501

**Zaaknummer:** 10839726

**Rechters:** J.C. Halk

**Advocaten:** D. Schuurman en J.C. Hennipman

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 6 BW en 7:669 lid 3 onder g BW