

RECHTSPRAAK

Kantonrechter oordeelt dat de verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever.*Feiten*

Courdid, een fiscaal adviesbureau gespecialiseerd in loonbelasting en expatadvisering, heeft een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer ingediend. Werkneemster, sinds 2016 in dienst als aangiftemedewerkster, heeft zich in haar functie ontwikkeld en werd gewaardeerd door collega's. Zij had echter problemen in de samenwerking met een leidinggevende en maakte melding van een incident met een collega, naam 3, na een zakelijk diner. De situatie escaleerde in 2024, toen werkneemster na een bedrijfsongeval arbeidsongeschikt raakte en er een conflict ontstond over werkgerelateerde knelpunten. Ondanks pogingen tot mediation en gesprekken bleef een oplossing uit, wat leidde tot het verzoek van Courdid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster heeft verweer gevoerd en gesteld dat de verstoorde verhouding grotendeels door Courdid is veroorzaakt, onder meer door het gebrek aan een adequaat PSA-beleid, het niet faciliteren van een veilige werkomgeving en het schenden van vertrouwelijkheid bij haar melding over naam 3. Daarnaast zou een ontbinding in strijd zijn met het opzegverbod bij ziekte. Indien de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, heeft werkneemster aanspraak gemaakt op een transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Courdid. Hierbij wijst zij op de druk die op haar werd uitgeoefend tijdens het re-integratietraject, het niet adequaat reageren op het ongewenste gedrag van naam 3 en de manier waarop Courdid met haar melding is omgegaan. Voorts heeft werkneemster verzocht om het concurrentie- en relatiebeding te vernietigen, stellende dat Courdid daaraan geen rechten kan ontleen.

Oordeel

In de onderhavige zaak staat de vraag centraal of de arbeidsovereenkomst van werkneemster met Courdid ontbonden moet worden op basis van een verstoorde arbeidsrelatie, en of daarbij een redelijke grond aanwezig is. De kantonrechter overweegt dat een verstoorde arbeidsverhouding kan dienen als reden voor ontbinding, mits deze verstoring zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. In dit geval wordt het bestaan van een verstoorde relatie niet betwist, maar is de vraag of deze verstoring zo ernstig en duurzaam is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet

meer van werknemer kan worden verlangd. De kantonrechter oordeelt bevestigend. De verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan nadat werkneemster in een whatsapp-gesprek van leidinggevende [naam 2] vernam dat deze haar naam wilde gebruiken om een ander, [naam 3], te confronteren. Dit leidde ertoe dat werkneemster weigerde verder in gesprek te gaan met [naam 2], waarna schriftelijke communicatie via advocaten volgde. Pogingen tot het herstellen van de relatie, waaronder mediation, hadden geen resultaat. Zelfs op advies van de bedrijfsarts, die stelde dat een gesprek noodzakelijk was om de impasse te doorbreken, weigerde werkneemster te praten. De kantonrechter concludeert dan ook dat de mogelijkheden om de arbeidsrelatie te herstellen uitgeput zijn en de verstoring als duurzaam moet worden aangemerkt. Verder overweegt de kantonrechter dat het opzegverbod bij ziekte geen obstakel vormt voor de ontbinding. Er is geen causaal verband tussen de ziekte van werkneemster en de verstoring van de arbeidsverhouding, aangezien werkneemster zelf niet bereid is gebleken om in gesprek te gaan. Het verzoek tot ontbinding is dan ook niet geblokkeerd door het opzegverbod. Wat betreft herplaatsing is de kantonrechter van oordeel dat dit niet mogelijk is, gelet op de kleine omvang van de organisatie van Courdid en de duurzame verstoring van de relatie. Er wordt niet gesteld welke andere mogelijkheden voor herplaatsing zouden bestaan. Met betrekking tot de vraag of Courdid ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, concludeert de kantonrechter van niet. Hoewel werkneemster stelt dat het ontbreken van een PSA-beleid en een externe vertrouwenspersoon heeft bijgedragen aan de verstoring, blijkt uit de beoordeling dat Courdid wel degelijk een PSA-beleid heeft en dat het ontbreken van een externe vertrouwenspersoon niet heeft geleid tot de verstoring. Evenmin is gebleken van gedragingen die leiden tot een verwijtbaarheid van Courdid. De vertrouwensbreuk kan wel worden toegeschreven aan de handeling van [naam 2], die zonder overleg met werkneemster met [naam 3] over het incident sprak. Dit schond de vertrouwelijkheid, maar de kantonrechter acht deze gedraging niet van zo'n ernst dat een billijke vergoeding gerechtvaardigd is. Wat de transitievergoeding betreft, oordeelt de kantonrechter dat de bonus moet worden meegerekend in de berekening van de transitievergoeding, aangezien deze als overeengekomen loon wordt beschouwd. De berekening is gebaseerd op de drie kalenderjaren voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst, en werkneemster heeft recht op de transitievergoeding die op € 12.826,01 bruto wordt vastgesteld. Het concurrentiebeding wordt niet gehandhaafd, aangezien Courdid zich bereid heeft verklaard afstand te doen van dit recht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:5458

Zaaknummer: 11509350

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: H.J. Wiarda, mr. A.W. Brandjes en mr. Z.D. Jaarsma

Wetsartikelen: 7:671b BW