

RECHTSPRAAK

Het geschil draait om de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een werknemster wegens een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en onveilige werkomstandigheden, waarbij werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.*Feiten*

Werkneemster is al meer dan 25 jaar in dienst bij werkgever en raakte in 2024 arbeidsongeschikt als gevolg van een burn-out, die volgens haar huisarts en bedrijfsarts direct verband houdt met de werksituatie en in het bijzonder met het gedrag en de stijl van haar leidinggevende, [naam 1]. Sinds de komst van deze leidinggevende zou de werksfeer ernstig zijn verslechterd. Werkneemster heeft hierover herhaaldelijk intern haar zorgen geuit, formele klachten ingediend en zich ingezet voor verbetering. Rapporten van externe partijen (waaronder [naam 4] en [naam 7]) bevestigen dat er binnen de organisatie sprake was van spanningen, gebrekkige veiligheid en slechte communicatie. Ondanks aanbevelingen om werkneemster te ondersteunen en te behouden voor de organisatie, is haar situatie volgens haar structureel genegeerd of niet serieus genomen. Nadat zij zich in februari 2024 ziek heeft gemeld vanwege aanhoudende spanningen, ontving zij nauwelijks informatie over haar positie of hersteltraject. Bij een gesprek in september 2024 werd haar meegedeeld dat haar functie kwam te vervallen als gevolg van een reorganisatie en dat zij moest solliciteren op twee nieuwe functies, waarvan er één een assessment bij [naam 1] vereiste. Zij zag dit als een onacceptabele gang van zaken. Een toegezegd actieplan en schriftelijke bevestigingen bleven uit. Uiteindelijk besloot werkneemster, vanwege het ontbreken van vertrouwen in een oplossing en het aanhoudend negeren van haar klachten, het dienstverband te beëindigen en juridische stappen te nemen. Werkneemster verzoekt nu de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding van ruim € 2,6 miljoen wegens ernstig verwijtbaar handelen, betaling van achterstallig loon (5% sinds oktober 2024), een bonus over 2024, buitengerechtelijke kosten, een volledige eindafrekening én de nietigheid van het concurrentie- en relatiebeding. Zij stelt dat werkgever zijn zorgplicht ernstig heeft geschonden (art. 7:611 en 7:658 BW), haar re-integratie onvoldoende heeft begeleid, haar positie onder valse voorwendselen heeft opgeheven en haar daardoor langdurig ziek heeft gemaakt. Werkgever verzet zich niet tegen de ontbinding van het dienstverband, maar betwist dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Volgens werkgever zijn er wél maatregelen getroffen, waaronder multiculturele communicatietrainingen en een coachingstraject, en is werkneemster passend geïnformeerd over alternatieven na de reorganisatie. Hij ziet het vervallen van de functie als een legitiem bedrijfsbelang en bestrijdt de aanspraken op bonus, loon, kostenvergoeding en billijke vergoeding. Indien het verzoek tot

ontbinding wordt afgewezen of ingetrokken, vraagt werkgever op zijn beurt om de arbeidsovereenkomst op korte termijn te ontbinden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer kan worden ontbonden wanneer omstandigheden daartoe billijkheidshalve direct of spoedig aanleiding geven (art. 7:671c lid 1 BW). Gezien het werknemersverzoek, het fundamentele recht op arbeidskeuze, de erkende ernstig verstoorde arbeidsverhouding en het medisch advies dat het arbeidsconflict de gezondheid van werknemer heeft geschaad, wijst de kantonrechter het verzoek toe en ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter of werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, wat relevant is voor de transitie- en billijke vergoeding. Ernstig verwijtbaar handelen vereist uitzonderlijke gevallen, zoals grove tekortkomingen in arbeidsomstandigheden of re-integratieverplichtingen. Werknemer klaagt sinds juni 2023 over het gedrag van haar leidinggevende, wat door een onafhankelijk rapport en medische adviezen als een onveilige, ziekmakende werkomgeving is bevestigd. Werkgever treedt pas na ruim zes maanden op met een onvoldoende communicatietraining en volgt de klachten van werknemer onvoldoende op. Na haar ziekmelding onderneemt werkgever onvoldoende om terugkeer te bevorderen en negeert het advies om een mediator in te schakelen. Ook over het verval van de functie informeert werkgever werknemer te laat en onzorgvuldig. Dit handelen is niet passend en kwalificeert als ernstig verwijtbaar. Daarom kent de kantonrechter de gevraagde transitievergoeding toe, berekend op basis van het brutomaandloon van € 10.032,90 plus een gemiddelde bonus van € 2.717,43. De vergoeding moet binnen een maand na 1 mei 2025 worden betaald, met wettelijke rente bij niet-tijdige betaling.

Billijke vergoeding

De kantonrechter kent werknemer een billijke vergoeding toe wegens ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Hoewel werknemer een brutoschade van ruim € 2,6 miljoen vordert, stelt de rechter de billijke vergoeding vast op € 300.000 bruto naast de transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst zou, bij adequaat handelen door werkgever, nog geruime tijd hebben voortgeduurd. Werknemer is 55 jaar, heeft ruime ervaring en kan na herstel binnen circa anderhalf jaar een passende nieuwe baan vinden. De vergoeding compenseert de financiële schade en biedt genoegdoening voor de fysieke en psychische klachten veroorzaakt door werkgever. Daarnaast wordt werkgever veroordeeld tot betaling van 5% van het sinds oktober 2024 ingehouden loon, zonder wettelijke rente, en de bonus over 2024, gebaseerd op het gemiddelde van eerdere bonussen (€ 32.609,20). Ook moet een eindafrekening met erkende niet-genoten vakantiedagen worden opgesteld. Het non-concurrentie- en relatiebeding vervalt vanwege het ernstig verwijtbare handelen van werkgever. De buitengerechtelijke advocaatkosten (€ 3.823,60) worden toegewezen, maar vergoeding van werkelijke proceskosten wordt afgewezen; het forfaitaire liquidatietarief geldt. Voor het geval werknemer haar verzoek intrekt, wijst de rechter het voorwaardelijk

tegenverzoek van werkgever toe op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst eindigt dan op 1 september 2025, met een lagere billijke vergoeding van € 270.000. Zowel werkneemster als werkgever krijgt de mogelijkheid haar resp. zijn verzoek in te trekken, waarna proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:1884

Zaaknummer: 11498414

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: H.J. Wiarda, H.S. Pruymboom en mr. S.S.M. Schokker

Wetsartikelen: 7:671c BW