

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond. Toekenning billijke vergoeding wegens het laten escaleren en voortbestaan van de verstoorde arbeidsrelatie door geen verbetertraject aan te gaan en niet tijdig mediation in te zetten.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2022 werkzaam bij werkgeefster in de functie van vrachtwagenchauffeur. Vanaf mei 2023 hebben zich een aantal incidenten voorgedaan in de communicatie met werknemer en was werknemer betrokken bij een aantal gevaarlijke verkeerssituaties. Werkgeefster heeft werknemer daarop aangesproken en hem een aantal officiële waarschuwingen gegeven. Ook is een verbetertraject gestart. Werknemer heeft vanaf begin 2023 bij werkgeefster diverse zaken aangekaart onder meer omtrent de veiligheid, efficiënter werken/plannen en erop gewezen dat er te veel ritten (in een onlogische volgorde) worden ingepland. Daarnaast heeft hij herhaaldelijk gevraagd om betaling van structurele overuren. Eind 2024 is mediation ingezet, maar dat heeft niets opgeleverd. In deze procedure vraagt werkgeefster om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer erkent dat de arbeidsovereenkomst tot een eind moet komen, maar zegt dat werkgeefster dit veroorzaakt heeft en vraagt daarom naast de transitievergoeding om een billijke vergoeding en volledige advocaatkosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en verdere samenwerking daardoor niet meer mogelijk is, is er sprake van een voldragen g-grond. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst ontbinden. Het houdt partijen verdeeld of werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgeefster heeft het grootste aandeel gehad in de verstoring van de arbeidsrelatie, vooral in het laten escaleren en voortbestaan daarvan door geen daadwerkelijk verbetertraject te zijn aangegaan en niet tijdig mediation te hebben ingezet of anderszins een open gesprek te hebben gevoerd om de onderliggende strubbelingen open te bespreken, maar in plaats daarvan diverse keren een beëindigingsvoorstel te hebben gedaan. Daarmee heeft werkgeefster werknemer de kans ontnomen om zich daadwerkelijk te verbeteren en is de arbeidsrelatie duurzaam en ernstig verstoord geraakt. Dat is ernstig verwijtbaar. Omdat werkgeefster verwijtbaar heeft gehandeld, heeft werknemer naast de transitievergoeding aanspraak op een billijke vergoeding. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 35.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3625

Zaaknummer: 11649517 \ ME VERZ 25-47 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: E.M. Hetterscheidt, M. Saes en L.A.W. Nooijen

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW