

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Onoverbrugbaar verschil van inzicht over de uitvoering van de werkzaamheden.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 maart 2011 in dienst van werkgeefster, een onderneming die zich bezighoudt met de reparatie en het onderhoud van schepen, de verhuur van ligplaatsen (inclusief winterstalling) en de exploitatie van een winkel in watersportartikelen. Naast twee in 2017 aangetreden directieleden zijn er twee werknemers werkzaam. Werkneemster is destijds aangenomen door een oud-bestuurder. Werkneemster is in september 2024 twee weken op non-actief gesteld, met doorbetaling van haar salaris. Zij heeft zich op 23 september 2024 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft haar met ingang van 12 maart 2025 arbeidsgeschikt verklaard. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege verwijtbaar handelen/disfunctioneren, meer subsidiair vanwege de cumulatiegrond, onder toekenning van de transitievergoeding. De reden die wordt aangevoerd is dat werkneemster zich niet kan neerleggen bij het feit dat de nieuwe directie de onderneming op een andere wijze dan voorheen voert. Werkneemster verzet zich en stelt dat de ontbinding moet worden afgewezen.

Oordeel

Allereerst oordeelt de kantonrechter dat er geen sprake is van een opzegverbod wegens arbeidsongeschiktheid. In 2020 zijn er conflicten ontstaan over de inhoud en invulling van de functie en de onderlinge verhoudingen. Partijen hebben vervolgens afspraken gemaakt die tot doel hadden de verslechterde communicatie en verhoudingen te verbeteren, maar er deden zich steeds meer incidenten en conflicten voor. Dit betroffen discussies tussen werkneemster en klanten maar ook conflicten met de directie, vooral over de wijze waarop zij haar functie vervulde. Naar het oordeel van werkgeefster is werkneemster, ondanks gemaakte afspraken, de geboden hulp van door werkgeefster ingeschakelde adviseurs en het aanbod van mediation, debet aan de situatie zoals die nu is. Volgens werkneemster heeft werkgeefster haar verplichtingen ernstig verzaakt en geen inspanningen verricht om tot een verbetering of oplossing te komen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van werkgeefster (een klein familiebedrijf met slechts vier werknemers), de overgelegde stukken, maar ook uit wat werkneemster tijdens de mondelinge behandeling zelf heeft aangevoerd, blijkt dat partijen geen vertrouwen meer hebben in een goede en vruchtbare samenwerking. Zo heeft

werkneemster tijdens het gesprek met een adviseur op 19 september 2024 zelf aangegeven dat het wel een opluchting voor haar was dat er een einde zou komen aan de arbeidsovereenkomst en heeft zij de zakelijke sleutels ingeleverd. Tijdens de mondelinge behandeling heeft zij ook aangegeven dat het “*geen feestje zal worden als ze teruggaat*”. Uit alles blijkt dat er een onoverbrugbaar verschil van inzicht is ontstaan tussen partijen over de (wijze van) uitvoering van de werkzaamheden. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de ernstige verstoring van de arbeidsverhouding niet in overwegende mate aan werkgeefster is te wijten en dat gelet op de omvang van de onderneming herplaatsing niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 oktober 2025 ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:7747

Zaaknummer: 11650597 \ AZ VERZ 25-46

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: R.L.G.J. Eikelboom en F.A.M. Pouls

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:673 BW