

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond vanwege verstoorde arbeidsrelatie tussen werkneemster en de vestigingsmanager van ImmunoPrecise Antibodies (Europe) B.V.*Feiten*

Werkneemster is sinds november 2020 in dienst bij ImmunoPrecise Antibodies (Europe) B.V. (hierna: IPA). Eind december 2022 is werkneemster uitgevallen vanwege ziekte. Zij is tot 6 december 2023 arbeidsongeschikt geweest. IPA is een bedrijf in de biotechnologische branche. Tijdens de re-integratie van werkneemster trad A op als verzuimmanager. Vanaf dat moment zijn spanningen en fricties ontstaan tussen A en werkneemster en die zijn steeds verder opgelopen. Sinds 22 november 2024 is werkneemster op non-actief gesteld en verricht zij geen werkzaamheden meer voor IPA. De kantonrechter is tot het oordeel gekomen dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Tijdens de re-integratie van werkneemster ontstond na enige tijd een verstoring in de relatie tussen werkneemster en A. Werkneemster voert aan dat A zich heeft opgedrongen tijdens het re-integratietraject en geen ruimte heeft geboden voor haar herstel. Werkneemster heeft een zware operatieve ingreep moeten ondergaan. A probeerde werkneemster al te bellen toen zij nog maar net terug was van die operatie. Ook daarna bleef A opdringerig contact houden. Hij was wantrouwend, liet herhaaldelijk gesprekken escaleren en volgde adviezen van de bedrijfsarts niet op, aldus werkneemster. A herkent zich niet in het door werkneemster geschetste beeld. Hij probeerde er juist zo veel mogelijk voor werkneemster te zijn en de re-integratieregels strikt op te volgen. IPA erkent wel dat hij wat flexibeler had moeten zijn ten aanzien van de re-integratie. Hij heeft echter alles gedaan om de relatie te herstellen maar dat is volgens hem niet mogelijk gebleken, en dat verwijt hij werkneemster. De kantonrechter leidt uit de stukken af dat de verwachtingen over de re-integratie uiteenliepen en dat dit al snel leidde tot spanningen over en weer. In deze procedure is niet gebleken dat één van hen hier in overwegende mate schuld aan heeft gehad. Volgens werkneemster liggen de spanningen met A nu achter haar. Alle incidenten die door IPA worden aangevoerd en die los staan van het re-integratietraject (ten aanzien van reiskostenvergoeding, de arbeidstijden, de verlofuren, het werken op het lab) betreffen zuiver zakelijke kwesties en duiden volgens werkneemster niet op een vertrouwensbreuk. De kantonrechter gaat daar niet in mee. Werkneemster en A hebben met behulp van verschillende mediations geprobeerd het conflict op te lossen en de spanningen weg te nemen, maar kennelijk is dat niet gelukt. Gelet op de positie van A kan werkneemster simpelweg niet om hem heen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vanwege verstoorde arbeidsverhoudingen ontbonden per 1 april 2025. Werkneemster wil met haar hoger beroep bereiken dat het hof de arbeidsovereenkomst herstelt. Mocht het hof daar niet

toe over gaan, dan wil zij dat het hof haar alsnog een billijke vergoeding van € 60.000 bruto toekent.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Er hebben zich incidenten voorgedaan rondom het personeelsuitje, het inplannen van het beoordelingsgesprek, het verzoek vanuit IPA aan werkneemster om de centrifuge te onderhouden en het meenemen door werkneemster van haar kindje naar het werk. IPA trekt op basis van wat zich rond deze punten voordoet de conclusie dat werkneemster het gezag niet respecteert en haar eigen plan trekt, zodat er geen basis meer is voor een verdere voortzetting van het dienstverband. Naar het oordeel van het hof is dat niet onterecht. Los van de vraag of IPA op bepaalde punten wellicht mee moet bewegen met werkneemster (of dat nu is ten aanzien van aanvullende werkzaamheden die verdeeld moeten worden of het meedenken in een oplossing voor een kinderopvangprobleem), begint het ermee dat werkneemster in overleg moet treden met haar werkgever en niet op eigen houtje kan beslissen wat in de gegeven situatie heeft te gelden of moet gebeuren. Er is tussen werkneemster en IPA nu eenmaal sprake van een gezagsverhouding. Al met al getuigt de opstelling van werkneemster van een gebrek aan begrip voor verhoudingen en zelfreflectie op dit punt. Dat bemoeilijkt de samenwerking in ernstige mate en betekent tegelijkertijd dat het niet in de rede ligt dat er op dit punt verbetering zal optreden. Daarmee strookt ook dat het partijen ondanks twee mediationpogingen niet is gelukt om de vertrouwensrelatie te herstellen. Daarbij zijn er geen aanknopingspunten om werkneemster te volgen in haar betoog dat IPA vanaf het begin bewust heeft aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband. A is degene met wie werkneemster moet afstemmen over onder meer praktische en arbeidsvoorwaardelijke onderdelen van haar werk. Nu het niet gelukt is die onderlinge verstandhouding op bestendige basis te normaliseren, is er sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster en IPA. Voor wat betreft de herplaatsing heeft IPA werkneemster daartoe een aanbod gedaan. Dat heeft zij afgewezen. Tegen het oordeel van de kantonrechter dat er geen andere herplaatsingsmogelijkheden waren, heeft werkneemster geen bezwaren gericht. Hoewel op de handelswijze van A e.e.a. valt aan te merken, wordt de lat van ernstige verwijtbaarheid niet gehaald. Ook heeft werkneemster zelf bijgedragen aan het verstoren van de arbeidsverhouding. Omdat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van IPA, wijst ook het hof het verzoek van werkneemster om haar een billijke vergoeding toe te kennen dus af. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8014

Zaaknummer: 200.354.265

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: R.J.C. Bindels en A. Sauvé

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 9 sub c BW en 7:683 lid 3 BW