

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond nadat werknemer beëindigingsovereenkomst ontbindt.****Feiten*

Werknemer is per 23 januari 2023 in dienst getreden bij PF Security B.V. (hierna: PF) in de functie van general manager. Partijen hebben een beëindigingsovereenkomst gesloten. Werknemer heeft die echter ontbonden op 8 september 2025. PF verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat in deze zaak sprake is van de g-grond. Vast staat dat op meerdere momenten tijdens het dienstverband sprake is geweest van discussies tussen partijen c.q. conflicten. Gaandeweg zijn partijen over en weer ontevreden geraakt over zowel elkaar als hun samenwerking. Zij hebben dit ook richting elkaar geuit. In de kern komt deze ontevredenheid erop neer dat beide partijen vinden dat zij zich meer dan gemiddeld hebben ingezet voor de ander en dat de ander dat onvoldoende waardeert. Zo erkent PF dat werknemer veel tijd en energie stak in zijn werk, maar zij kan zich niet vinden in de manier waarop hij een en ander invulde. In het bijzonder heeft zij veel moeite met de manier waarop werknemer zich zowel intern als extern profileerde. In de beleving van werknemer had zijn werkgeefster onvoldoende waardering voor het feit dat hij zich met ziel en zaligheid voor haar inzette en voelde hij geen steun voor de voorstellen en ideeën die hij inbracht. Ook heeft PF in haar visie de moeilijke privéomstandigheden van werknemer ter harte genomen en hem op meerdere momenten geholpen, maar zij heeft niet ervaren dat werknemer dit waardeerde. En in de beleving van werknemer heeft PF nu juist misbruik gemaakt van zijn privésituatie. Verder heeft PF de periode waarin werknemer arbeidsongeschikt was als moeizaam ervaren, waar werknemer van mening is dat hij zijn uiterste best heeft gedaan om ondanks zijn arbeidsongeschiktheid op de werkvloer alle zaken zo goed mogelijk te laten lopen. De verhouding van partijen is dus gaandeweg verslechterd. Dit kan echter niet in *ernstige* mate aan één van hen worden verweten. Dat PF niet (meer) wilde inzetten op mediation is niet onbegrijpelijk. De bedrijfsarts adviseerde mediation immers pas in de periode nadat de vaststellingsovereenkomst al was gesloten. Dat werknemer gebruik heeft gemaakt van zijn recht om die overeenkomst te ontbinden kan hem niet worden verweten, maar evenmin kan PF worden verweten dat zij in deze fase voor een gerechtelijke procedure koos. Voor zover werknemer stelt dat PF misbruik heeft gemaakt van zijn kwetsbare financiële positie, miskent hij dat hij tijdens de onderhandelingen over een einde van de arbeidsovereenkomst werd bijgestaan door een professionele gemachtigde. Verder is

niet concreet gebleken dat van een dergelijk misbruik sprake was. Gelet op dit alles is ook duidelijk dat een terugkeer voor werknemer binnen de organisatie van PF niet meer tot de mogelijkheden behoort. Het verzoek van PF om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt daarom toegewezen. De transitievergoeding wordt toegekend. Voor een billijke vergoeding is geen ruimte. PF vordert terugbetaling van een bedrag van € 3.000. Zij stelt dat zij dit bedrag in juni 2023 als lening aan werknemer heeft verstrekt. Werknemer erkent deze geldlening. Hij voert als verweer aan dat hij inmiddels een bedrag van € 500 heeft terugbetaald. PF heeft echter betwist dat werknemer bedragen heeft afgelost en werknemer heeft dit verweer niet nader feitelijk onderbouwd. Gelet daarop wordt deze vordering als onvoldoende weersproken toegewezen. De vordering van PF met betrekking tot gevorderde schade aan de leaseauto wordt afgewezen. Gelet op de artikel 7:661 BW en het ontbreken van andersluidende afspraken tussen partijen, is onvoldoende aannemelijk dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. De vordering van werknemer tot betaling van overuren wordt afgewezen. Partijen zijn dus voor overwerk geen beloning in geld overeengekomen, maar een compensatie in tijd. Niet gebleken is dat werknemer door toedoen van PF de gestelde overuren niet heeft kunnen compenseren. Als hij al uren niet heeft kunnen compenseren – PF betwist dat immers gemotiveerd – bestaat geen juridische grondslag voor het alsnog uitbetalen van deze uren. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 08-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:15305

**Zaaknummer:** 11893539 HA VERZ 25-77

**Rechters:** J.J. Willemsen

**Advocaten:** H.H. Kelderhuis en mr. A. Atic

**Wetsartikelen:** 7:66g BW