

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden terwijl een opzegverbod gold. Het hof laat de ontbinding in stand en kent een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW toe.*Feiten*

Werkneemster is op 16 maart 1998 in dienst getreden bij de KLM Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM). De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van gate agent, met een salaris van € 3.528,54 exclusief vakantiegeld en andere emolumenten. Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst hebben zich verschillende conflictsituaties voorgedaan tussen aan de ene kant werkneemster en aan de andere kant verschillende leidinggevenden en ander personeel van KLM. Als gevolg van deze situaties is werkneemster sinds 2017 een drietal keer overgeplaatst naar een andere leidinggevende. In maart 2023 ontvangt werkneemster na een incident met haar leidinggevende een schriftelijke berisping. Werkneemster meldt zich vervolgens ziek. Een (extern) bemiddelingstraject leidt niet tot een resultaat. Een verzoek van werkneemster tot overplaatsing wordt afgewezen en KLM stelt opnieuw mediation voor. In mei 2022 luidt het advies van de bedrijfsarts dat werkneemster - nadat eerder PTSS werd vastgesteld - is hersteld, waarna werkneemster verzoekt weer als gate agent te werk te worden gesteld. Vervolgens wordt werkneemster tot nader order vrijgesteld van werkzaamheden en geeft KLM de voorkeur aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster vraagt een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Die oordeelt dat werkneemster klachten heeft van PTSS en dat het ontstane conflict verder herstel in de weg staat. KLM bevestigt per e-mail dat werkneemster met ingang van 24 april 2023 als ziek gemeld staat geregistreerd. In december 2024 oordeelt het UWV in het kader van een deskundigenoordeel dat werkneemster op 22 mei 2024 het eigen werk niet kon doen. KLM verzoekt ontbinding op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verzet zich. De kantonrechter heeft vooropgesteld dat uit de in het geding gebrachte stukken genoegzaam is gebleken dat werkneemster vanaf 23 april 2023 onverminderd arbeidsongeschikt is. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is pas gedaan nadat werkneemster arbeidsongeschikt is geworden, zodat sprake is van een opzegverbod. Het is de kantonrechter echter niet aannemelijk geworden dat KLM vanwege de ziekte van werkneemster afscheid van haar wil nemen of dat de gedragingen van werkneemster die geleid hebben tot indiening van het onderhavige verzoek, op de een of andere wijze (mede) het gevolg zijn van haar ziekte. Niet staat ter discussie dat de arbeidsverhouding al ruim voorafgaand aan de ziekmelding van werkneemster niet rimpelloos is verlopen en dat sprake is geweest van meerdere conflictsituaties en klachten over werkneemster. Het opzegverbod is niet van toepassing. De kantonrechter heeft geoordeeld dat er sprake is van een duurzaam verstoorde

arbeidsverhouding tussen partijen. Partijen hebben een totaal andere kijk op vrijwel elke situatie die naar voren is gebracht. Anders dan werkneemster heeft betoogd, heeft niet het handelen van KLM, maar het handelen van werkneemster zelf geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter stelt de transitievergoeding vast op € 45.782,16 bruto. Er wordt geen billijke vergoeding of schadevergoeding toegekend. Werkneemster verzoekt in hoger beroep herstel van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht en wedertewerkstelling en, indien de arbeidsovereenkomst niet wordt hersteld, om een billijke vergoeding en een schadevergoeding.

Oordeel

De hof oordeelt als volgt. Er is sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster is meermaals overgeplaatst en steeds zijn conflictsituaties ontstaan. Dat deze conflicten te maken hebben met de PTSS van werkneemster, doet niet aan de verstoring af, waarbij meespeelt dat KLM niet wist dat werkneemster PTSS had. KLM had die plicht ook niet, KLM is immers een werkgever en geen hulpverlener. Het hof is verder van oordeel dat – anders dan hetgeen KLM aanvoert – kan worden vastgesteld dat er een verband bestaat tussen de verstoorde arbeidsverhouding en de ziekte van werkneemster. Uit de brief van haar psycholoog van 10 februari 2025 volgt naar het oordeel van het hof dat de PTSS het conflictgedrag van werkneemster veroorzaakt. Hiermee staat vast dat de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd (de verstoorde arbeidsverhouding) zich niet laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Er is hier dus niet voldaan aan de wettelijke voorwaarde dat er ‘geen verband’ is met de ziekte van werkneemster. Dat betekent dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet had mogen ontbinden. Het hof zal in dit geval niet overgaan tot herstel van de arbeidsovereenkomst. Terugkeer van werkneemster naar KLM ligt in de gegeven omstandigheden niet in de rede, gelet op de inmiddels ernstig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Anders dan werkneemster betoogt, is voldoende komen vast te staan dat herplaatsing in een andere, passende functie bij KLM niet tot de mogelijkheden behoort. Het hof acht het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst, mede gelet op de langdurige arbeidsongeschiktheid van werkneemster, niet lang meer zou hebben geduurd. Naar het oordeel van het hof is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van KLM. KLM was niet op de hoogte van de PTSS. Met de verder aangevoerde gevolgen van het ontslag, mede gelet op de kansen van werkneemster op de arbeidsmarkt, zal het hof geen rekening houden, nu die gevolgen worden geacht te zijn verdisconteerd in de transitievergoeding. Het hof beperkt de transitievergoeding tot ongeveer vier maandsalarissen. De gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen, onder meer omdat het causaal verband tussen het handelen van KLM en de schade van werkneemster ontbreekt. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:33

Zaaknummer: 200.351.690/01

Rechters: J.S. Honée, M.J. van der Ven en A.C.M. Kuypers

Advocaten: I. Baijens en M.J. Aantjes

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 1 sub a BW