

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst terminaloperator ontbonden vanwege duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Opzegverbod (ziekte) staat niet aan ontbinding in de weg, nu het in het belang van werknemer is dat de arbeidsovereenkomst eindigt.*Feiten*

Werknemer is sinds 2 november 2007 in dienst bij ECT Delta Terminal B.V. (hierna: ECT), laatstelijk in de functie van terminaloperator B3. Medio maart 2021 is er bij het driejarige zoontje van werknemer een ernstige ziekte geconstateerd. Werknemer heeft zich vervolgens per 18 maart 2021 ziekgemeld. ECT heeft per 26 augustus 2021 het ziekteverzuim omgezet in sociaal verlof: werknemer werd vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris, toeslagen en pensioenopbouw. Op 25 februari 2022 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. Vanaf eind 2022 is werknemer weer 100% arbeidsongeschikt. Op 11 oktober 2023 is er een conflict tussen werknemer en twee directe collega's ontstaan, waarna werknemer zich een dag later weer ziekmeldt. De bedrijfsarts heeft ECT op 27 februari 2024 bericht dat hij bij werknemer geen beperkingen ziet ten gevolge van een medische aandoening, maar dat het werken in de eigen ploeg ziekmakend lijkt te zijn. De bedrijfsarts adviseert mediation, gelet op het (dreigende) arbeidsconflict. Werknemer heeft een korte tijd op een andere afdeling gewerkt, maar is medio juli 2024 teruggeplaatst naar zijn eigen afdeling. Daarop heeft werknemer zich op 16 juli 2024 weer ziekgemeld. Het verzuim wordt inmiddels aangemerkt als deels wel en deels niet werkgerelateerd en geadviseerd wordt de mediationgesprekken uit te stellen. ECT heeft op 1 juli 2025 aangekondigd dat het tweede spoor zal worden opgestart, omdat werknemer dan bijna een jaar ziek is. Werknemer is niet verschenen voor een arbeidsdeskundig onderzoek, waarna ECT een loonstop heeft doorgevoerd. Het UWV heeft in augustus 2025 geoordeeld dat ECT voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht en werknemer niet. Werknemer had (laagdrempelige) re-integratieactiviteiten in het tweede spoor kunnen verrichten. ECT verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegverbod staat aan ontbinding niet in de weg

ECT doet een beroep op de uitzondering van artikel 7:671b lid 6 onder b BW: het verzoek tot ontbinding kan worden ingewilligd als er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn

dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen. Het beroep op deze uitzonderingsbepaling slaagt. Gelet op de medische rapportages en de conclusie van de bedrijfsarts dat herstel van werknemer mogelijk wordt geacht op een termijn van vier tot zes maanden bij een focus op passende arbeid *buiten* ECT, moet het ervoor worden gehouden dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst in het belang is van werknemer.

Ontbinding arbeidsovereenkomst: verstoorde arbeidsverhouding

Met ECT moet worden geoordeeld dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Zij stelt dat zij geen vertrouwen meer heeft in een samenwerking met werknemer. Werknemer voert op zijn beurt aan dat een herintreding nog zou kunnen, maar dan moet er eerst een tweede spoortraject buiten ECT afgelegd worden en moet hij daartoe eerst in staat worden geacht. De laatste jaren hebben er bij hem zodanig ingehakt dat hij sinds juli 2025 onder behandeling is van een psychiater. Dit maakt dat hij ECT verwijt ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld. ECT op haar beurt stelt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Partijen staan dus lijnrecht tegenover elkaar en verharden in hun standpunten vanwege het ontstane wantrouwen over en weer. Gelet op de verstoorde arbeidsverhouding en de eigen bezwaren van werknemer ligt het niet in de rede hem nog te herplaatsen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Vergoedingen

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het niet nakomen van een afspraak op 18 juli 2025 is het enige verwijt dat is vast komen te staan en dat is onvoldoende om te oordelen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook ECT heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter overweegt in dit kader onder meer dat de loonstop vanwege het niet verschijnen bij de arbeidsdeskundige terecht is opgelegd en dat niet is gebleken dat ECT een ernstig verwijt kan worden gemaakt van een niet handelen na een melding van werknemer dat hij gediscrimineerd wordt op zijn afdeling. ECT heeft werknemer immers geadviseerd een melding te doen bij de vertrouwenspersoon. Er bestaat geen grond voor een billijke vergoeding. Wel komt werknemer de transitievergoeding van € 42.766,56 toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15685

Zaaknummer: 11829509 VZ VERZ 25-5556

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: A. van Vliet en A. Ester

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW