

RECHTSPRAAK

Ontbinding op verzoek van werkneemster wegens duurzaam verstoorde arbeidsverhouding; werkgeefster handelde ernstig verwijtbaar en moet daarom naast loon en een transitievergoeding ook een billijke vergoeding betalen.*Feiten*

Werkneemster, geboren in 1973, is sinds 1 januari 2018 in dienst bij werkgeefster tegen een loon van € 4.549,61 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Werkgeefster is een familiebedrijf dat wordt bestuurd door de broer van werkneemster. Op 9 november 2023 heeft op de werkvloer een incident plaatsgevonden tussen werkneemster en een collega. Nadien heeft werkgeefster volgens werkneemster onzorgvuldig gehandeld. Zo heeft zij geen deugdelijk onderzoek verricht naar het incident, werkneemster zonder voldoende grond beschuldigd van het openbaar maken van een intern document en aan externe partijen meegedeeld dat werkneemster niet langer bij werkgeefster werkzaam was, terwijl het dienstverband nog voortduurde. Verder is van belang dat in een eerdere beschikking van 18 augustus 2025 de arbeidsovereenkomst al was ontbonden per 1 november 2025, met toekenning van onder meer een transitievergoeding, een billijke vergoeding en achterstallige winstdeling. Werkgeefster heeft dat ontbindingsverzoek echter ingetrokken. Daarna liet zij geruime tijd niets van zich horen en sommeerde zij werkneemster op 21 oktober 2025, in afwachting van mediation, om haar werkzaamheden weer te hervatten. Tussen partijen is vervolgens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding ontstaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Vaststaat dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst meer heeft. Werkgeefster heeft ook geen verweer gevoerd tegen het verzoek tot ontbinding. Gelet daarop en gelet op het uitgangspunt van vrije arbeidskeuze wordt het ontbindingsverzoek toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 maart 2026. De kantonrechter houdt daarbij geen rekening met de door werkneemster genoemde opzegtermijn van twee maanden, omdat bij een ontbindingsverzoek van de werknemer die termijn niet in acht hoeft te worden genomen.

Vergoedingen

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster heeft zich na het incident van 9 november 2023 niet als goed werkgever gedragen. Van een zorgvuldig en tijdig onderzoek is niet gebleken. Verklaringen zijn pas veel later, in het kader van deze procedure, opgesteld en ingebracht. Ook is werkneemster op onzorgvuldige wijze opgeroepen voor gesprekken. Daarnaast heeft werkgeefster werkneemster zonder deugdelijk onderzoek beschuldigd van het openbaar maken van een intern document. Niet is komen vast te staan dat werkneemster dit document openbaar heeft gemaakt. Evenmin is komen vast te staan dat collega's door haar toedoen van de inhoud kennis hebben genomen. Ook rekent de kantonrechter werkgeefster zwaar aan dat aan externe partijen is meegedeeld dat werkneemster niet langer bij werkgeefster werkzaam was, terwijl zij nog in dienst was. Verder is ernstig verwijtbaar dat werkgeefster, na intrekking van het eerdere ontbindingsverzoek, lange tijd niets van zich liet horen en werkneemster daarna alsnog sommeerde haar werkzaamheden te hervatten, terwijl het conflict toen al bijna twee jaar liep. Omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, heeft werkneemster recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De transitievergoeding van € 13.380,34 bruto wordt toegewezen. Ook wordt een billijke vergoeding van € 21.900,04 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:868

Zaaknummer: 11986903 \ UE VERZ 25-368

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: B.R. van der Zwan en J.C. van Norden

Wetsartikelen: 7:671c BW