

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond na reorganisatie en mislukte mediation; werkgever handelde ernstig verwijtbaar zodat naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding wordt toegekend.*Feiten*

Werknemer, 36 jaar oud, is sinds 10 december 2020 in dienst bij werkgeefster tegen een loon van € 3.300 bruto per maand exclusief vakantietoeslag op basis van 40 uur per week. Werkgeefster houdt zich bezig met het inrichten en onderhouden van tandartspraktijken. Voorheen werkte werknemer binnen een gecombineerde afdeling inkoop en logistiek voor werkgeefster en een gelieerde vennootschap. Nadat beide vennootschappen in 2024 aan verschillende kopers waren verkocht, is de oorspronkelijke afdeling opgesplitst. Daardoor werden de functies binnen de afdeling inkoop en logistiek allrounder. Werkgeefster wilde dat werknemer naast inkoopwerkzaamheden ook magazijn- en logistieke taken zou gaan verrichten. Werknemer heeft vanaf september 2024 bij zijn leidinggevende en de directeur kenbaar gemaakt dat deze nieuwe taken volgens hem niet tot zijn functie behoorden en dat de kwaliteit van zijn werk daardoor achteruit zou gaan. Werknemer heeft vanaf 18 april 2025 geboorteverlof opgenomen en aansluitend ouderschapsverlof voor één dag per week. Toen hij op 2 juni 2025 terugkeerde op het werk, hebben de directeur en zijn leidinggevende met hem gesproken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst. Nadat werknemer dat voorstel had afgewezen, is afgesproken dat hij op 23 juni 2025 weer op het werk zou verschijnen. Bij die werkhervatting bleek de werkplek van werknemer te zijn verwijderd en had hij geen toegang meer tot de bedrijfssystemen. Een teamleider, die niet zijn leidinggevende was, deelde hem mee dat hij magazijn- en schoonmaakwerkzaamheden moest gaan verrichten. Werknemer heeft zich daarna ziekgemeld. De bedrijfsarts concludeerde op 23 juni 2025 dat er geen sprake was van ziekte, maar van een verstoorde arbeidsverhouding, en adviseerde partijen om onder begeleiding van een onafhankelijke derde, bij voorkeur een mediator, met elkaar in gesprek te gaan. Tussen partijen is vervolgens gecorrespondeerd over beëindiging van het dienstverband en mediation. Werkgeefster heeft op 25 juli 2025 de loonbetaling opgeschort. De mediation is uiteindelijk pas eind augustus 2025 gestart en op 30 oktober 2025 zonder resultaat geëindigd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek niet toe op de e-grond. Hoewel werknemer zich in e-mails richting zijn leidinggevende en de directeur weinig respectvol heeft uitgelaten, is dat onvoldoende voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Daarbij weegt mee dat werkgeefster de functie-inhoud van werknemer na de reorganisatie feitelijk heeft gewijzigd zonder dat voldoende zorgvuldig met hem te bespreken en zonder hem eerst indringend aan te spreken of schriftelijk te waarschuwen voor zijn wijze van communiceren. De kantonrechter acht wel sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Partijen hadden al langere tijd discussie over de werkzaamheden van werknemer. Die verstoring is verder verdiept nadat werkgeefster direct na terugkeer van werknemer van geboorteverlof een vaststellingsovereenkomst had aangeboden en werknemer op 23 juni 2025 bij werkhervatting feitelijk werd geconfronteerd met een verwijderde werkplek, afgesloten systemen en de opdracht om andere, niet bij zijn inkoopfunctie passende taken te verrichten. Ook de mediation heeft de verhouding niet kunnen herstellen. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond per 1 mei 2026.

Vergoedingen

De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zijn uitlatingen moeten vooral worden gezien als frustratie over het handelen van werkgeefster en rechtvaardigen niet dat hem vergoedingen zouden worden onthouden. Wel heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. Zij heeft werknemer na de reorganisatie onvoldoende zorgvuldig begeleid bij de wijziging van zijn takenpakket. Kort na de start van zijn geboorteverlof plaatste zij bovendien een vacature voor een functie die vergelijkbaar was met de oorspronkelijke inkoopfunctie van werknemer. Na zijn terugkeer uit verlof heeft zij niet eerst serieus met hem gesproken over zijn gewijzigde functie, maar hem direct een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Toen werknemer daar niet mee instemde, werd hij bij zijn terugkeer op 23 juni 2025 geconfronteerd met een verwijderde werkplek en met de opdracht om andere taken, waaronder schoonmaakwerk, te verrichten. Daarmee heeft werkgeefster de verstoring van de arbeidsverhouding zelf in gang gezet. Ook heeft zij de door de bedrijfsarts geadviseerde mediation te laat opgestart en in de tussentijd het loon opgeschort, waarmee zij onnodig druk op werknemer heeft gezet. Omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, heeft werknemer recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De transitievergoeding wordt door de kantonrechter vastgesteld op € 6.410,66 bruto. De door werknemer verzochte billijke vergoeding van € 50.000 is onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter kent daarom, alle omstandigheden afwegend en mede gelet op de transitievergoeding en de doorlopende loonbetaling tot de ontbindingsdatum, een billijke vergoeding toe van € 5.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:826

Zaaknummer: 11977929 \ UE VERZ 25-357

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: J.J.F. van de Voort

Wetsartikelen: 7:671b BW