

## RECHTSPRAAK

***Rechter wijst ontbindingsverzoek op de g-grond af nu de verstoring in de relatie is gelegen in de verzwaarde werkomstandigheden van werkneemster die werkgeefster niet onderzocht of aanpakte.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juni 2017 in dienst bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, drie dagen per week. Zij verricht ondersteunende werkzaamheden zoals schoonmaak, het smeren van broodjes, het bijvullen van de koffiezetmachine en het controleren van houdbaarheidsdatums. Haar direct leidinggevende is B. Ongeveer een jaar vóór de ziekmelding van werkneemster werd zij ook ingezet op een tweede locatie. Daar kwamen verzwarende taken bij, zoals het zelfstandig verslepen en wassen van vieze overalls en het sjouwen met tassen om koelkasten bij te vullen. Volgens werkneemster heeft zij B meermaals laten weten dat zij deze wijziging als te zwaar ervaarde, maar werd daar niets mee gedaan. Op 19 mei 2025 liet werkneemster aan B weten dat zij pijnklachten had en dat de werkzaamheden haar te veel werden. B ondernam hier niet direct actie op. Op 21 mei 2025 meldde werkneemster zich ziek. Tijdens een telefoongesprek diezelfde dag zou werkneemster volgens werkgeefster haar leidinggevende B hebben uitgescholden. Werkneemster betwist dit. Op 5 juni 2025 beoordeelde de bedrijfsarts werkneemster en stelde fysieke beperkingen vast voor krachtfuncties met de arm en hand. Tevens constateerde hij een verminderd vermogen tot conflicthantering en een verhoogd afbreukrisico. Werkneemster startte vervolgens met re-integreren in aangepast werk. Uit een interne e-mail van 3 juli 2025 bleek dat het aanvankelijk beter ging. Bij een herbeoordeling op 14 juli 2025 waren de beperkingen echter nog onveranderd aanwezig. Werkgeefster schakelde vervolgens een mediator in en stelde als voorwaarde voor hervatting van de re-integratie dat het arbeidsconflict met B eerst werd opgelost. Omdat de mediation volgens werkgeefster mislukte en werkneemster een aangeboden vaststellingsovereenkomst weigerde, diende werkgeefster op 10 december 2025 een ontbindingsverzoek in op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verzette zich hiertegen en stelde dat niet zij, maar de te zware werkomstandigheden de oorzaak waren van de spanningen.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af, omdat er geen sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW. Voor ontbinding op de g-grond is vereist dat de arbeidsverhouding ernstig én duurzaam verstoord is. Aan dat criterium is niet voldaan. De kantonrechter stelt vast dat de door werkgeefster overgelegde beoordelingsverslagen (2017-2019) juist een positief beeld van werkneemster geven. Voor de periode daarna tot aan de

ziekmelding is slechts zeer beperkt bewijs voorhanden: één e-mail uit 2021 en een melding over een gesprek in februari 2025. Dit is onvoldoende om een duurzame verstoring aan te nemen. De zes e-mails van collega's die werkgeefster inbracht, dateren allemaal van ná de ziekmelding en zijn op verzoek van werkgeefster opgesteld. Van spontaan beklag is geen sprake. Bovendien bevatten deze e-mails tegenstrijdigheden en zijn de beschreven incidenten nooit eerder met werkneemster besproken. De kantonrechter ziet de oorzaak van de spanningen niet in het gedrag van werkneemster, maar in de verzwaarde werkomstandigheden die werkgeefster introduceerde zonder de gevolgen daarvan serieus te onderzoeken of aan te pakken. Werkneemster raakte overbelast, signaleerde dit, maar werd niet gehoord. Ook na de ziekmelding heeft werkgeefster onvoldoende rekening gehouden met de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen in conflicthantering. Het blokkeren van de re-integratie totdat het conflict was opgelost, terwijl medische beperkingen nog op de voorgrond stonden, verdient geen schoonheidsprijs. De kantonrechter verwacht dat de arbeidsverhouding zal verbeteren als werkgeefster de werkomstandigheden aanpast en de klachten van werkneemster serieus neemt. Het mislukken van de mediation en het afwijzen van de vaststellingsovereenkomst zijn een direct gevolg van de tekortgeschoten aanpak van werkgeefster en kunnen geen zelfstandige ontbindingsgrond opleveren. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 12-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:805

**Zaaknummer:** 12018277 \ UE VERZ 25-389

**Rechters:** D.C.P.M. Straver

**Advocaten:** I. Klerks en N.A. Hertogh

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