

## RECHTSPRAAK

***Verstoorde arbeidsverhouding door ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Naast recht op de transitievergoeding toekenning billijke vergoeding van € 400.000 bruto.****Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2004 in dienst getreden bij de werkgeefster en was laatstelijk werkzaam op basis van een 35-urige werkweek met een salaris van € 7.946 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag, 8,33% eindejaarsuitkering en € 166,87 bruto aan pensioencompensatie. Werknemer heeft in de periode van 6 januari 2025 tot 6 mei 2025 een ruim van tevoren geplande, langdurige vakantie gehad. Terwijl hij weg was, is er in april 2025 een interim-directeur gestart. Op de dag dat werknemer zijn werk weer wilde hervatten, op 6 mei 2025, kreeg hij in zijn allereerste overleg met de interim-directeur, in het bijzijn van HR, te horen dat hij niet zou functioneren. Verder werd hem toen meegedeeld dat de interim-directeur geen verbetertraject wilde starten en dat men een voorstel zou doen om tot beëindiging van het dienstverband te komen. Na het gesprek op 6 mei 2025 is werknemer naar huis gestuurd en heeft hij zich ziek gemeld. Werkgeefster verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en subsidiair op grond van disfunctioneren (d-grond), meer subsidiair op grond van de restgrond (h-grond) en uiterst subsidiair op de cumulatiegrond (i-grond).

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat door wat zich in de periode vanaf 6 mei 2025 tussen partijen heeft voorgedaan een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Deze verstoring vindt echter niet haar basis, zoals werkgeefster heeft gesteld, in de houding en het functioneren van werknemer, maar in ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Niet gebleken is dat werknemer tot op dat moment eerder was aangesproken op zijn functioneren. Werknemer is op 6 mei 2025 compleet overvallen door de fundamentele kritiek op zijn functioneren. De kantonrechter rekent werkgeefster dit zeer zwaar aan. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer toegelicht dat hij tijdens zijn vakantie een longontsteking had opgelopen en hij dus wel degelijk ook op medische gronden ziek was, zoals hij ook had gemeld aan werkgeefster. Ook heeft werkgeefster in geen enkel opzicht het advies van de bedrijfsarts opgevolgd. Werknemer is nooit in staat gesteld zijn eigen werk – hoewel de bedrijfsarts dit wel adviseerde – te hervatten. Met het negeren van de re-integratieverplichtingen is werkgeefster in ernstige mate tekortgeschoten in haar verplichtingen als goed werkgever. Een mediation leidt ook niet tot

een oplossing. Naar het oordeel van de kantonrechter had het initiatief om het arbeidsconflict op te lossen bij werkgeefster moeten liggen en zij had niet alleen moeten aankoersen op een exit. De kantonrechter passeert het opzegverbod omdat wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, en de ziekte van werknemer (voor zover thans nog aanwezig) hier los van staat, althans juist lijkt voort te vloeien uit het huidige arbeidsgeschied. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling een transitievergoeding van € 69.271 bruto, een billijke vergoeding van € 400.000 bruto en een immateriële schadevergoeding van € 10.000.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 27-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1356

**Zaaknummer:** 12029044 \ UE VERZ 25-398

**Rechters:** A.R. Creutzberg

**Advocaten:** P.H. van der Vleuten en J.E. Hoetink

**Wetsartikelen:** 7:658a BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:682 BW, 7:686a BW en 6:106 BW