

RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst werkneemster met Stichting Rijndam
Revalidatie ontbonden op de g-grond; werkneemster bleef voortdurend
het verleden oprakelen in ellenlange e-mails.****Feiten*

Werkneemster is per 1 januari 1990 in dienst getreden bij Stichting Rijndam Revalidatie (hierna: SRR). Werkneemster is in 2017 en 2018 dertien maanden arbeidsongeschikt geweest. In die periode is een nieuwe leidinggevende aangetreden als de nieuwe leidinggevende van werkneemster. Tussen werkneemster en de leidinggevende hebben sindsdien velerlei discussies plaatsgevonden. SRR vindt dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster is per 14 juli 2025 op non-actief gesteld en is geïnformeerd dat SRR het dienstverband wenst te beëindigen. Werkneemster verweert zich tegen het ontbindingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de vele brieven en e-mails die werkneemster heeft gestuurd, is voldoende aannemelijk dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De stelling van werkneemster tijdens de mondelinge behandeling, dat alles “koek en ei is”, blijkt niet uit de talrijke correspondentie. Van werkneemster mag worden verwacht dat zij op een gegeven moment het verleden niet meer oprakelt. Werkneemster zoekt voortdurend de discussie met SRR op. Als werkneemster geen gelijk krijgt, volgen nieuwe lange e-mails en brieven. Het betreft een niet aflatende stroom van ellenlange e-mails en brieven, waarbij ook de onvriendelijke en verwijtende toon opvalt. Het binnen een redelijke termijn beantwoorden van alle e-mails legt een zware druk op de leidinggevende van werkneemster. Een extern organisatieadviesbureau heeft inmiddels vastgesteld dat werkneemster geen vertrouwen meer heeft in haar leidinggevende en dat deze spanningen in de weg staan aan een goede samenwerking binnen het team. Ook heeft het bureau vastgesteld dat medewerkers hebben aangegeven dat zij last hebben van de houding van werkneemster en haar zo veel mogelijk uit de weg gaan om discussies te voorkomen. Uit de verklaring blijkt dat zij al lang op haar tenen loopt en nu dreigt uit te vallen. Werkneemster heeft zich ook negatief uitgelaten over (medewerkers van) werkgever naar derden. Ook hierdoor is een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet langer mogelijk. Uit de stroom van brieven blijkt dat werkneemster werkgever zeer veel verwijten maakt: willekeur, het meten met twee maten, onkunde, wegsturen en het haar opzettelijk ziek proberen te maken om een ontslag te bewerkstelligen. Om een verdere escalatie te voorkomen heeft op 6 april 2023 een gesprek plaatsgevonden met werkneemster onder begeleiding van een externe vertrouwenspersoon. In

dit gesprek is afgesproken om het verleden te laten rusten. Betrokken wordt ook dat werkneemster geen blijk heeft gegeven van inzicht in haar gedrag. De transitievergoeding wordt toegekend. Aan werkneemster wordt geen billijke vergoeding toegekend. SSR heeft er alles aan gedaan om de problemen in de samenwerking met werkneemster op te lossen. Werkneemster valt steeds weer terug in een bepaald gedragspatroon. Werkgever heeft ook niet ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster op non-actief te stellen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever, gelet op alles wat hiervoor is overwogen, op goede gronden tot de op non-actiefstelling heeft kunnen komen. Er wordt geen immateriële schadevergoeding toegewezen omdat werkneemster niet heeft onderbouwd dat een in de psychiatrie erkend ziektebeeld is ontstaan. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15744

Zaaknummer: 11850528 VZ VERZ 25-5773

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: D. Schuurman en E.F. Gomes

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671 BW