

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden (g-grond). Na jaren van incidenten tussen partijen is rek eruit. Opeenstapeling van actie-reactie. Toekenning transitievergoeding (€ 11.123,12 bruto).*Feiten*

Werknemer is sinds 2019 in dienst bij Verstegen Spices & Sauces B.V. (hierna: Verstegen), nadat hij daar eerst sinds 2017 voor het uitzendbureau werkte. Werknemer is procesoperator. Verstegen verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond. Verstegen beschrijft het gedrag van werknemer: hij houdt zich herhaaldelijk en ondanks waarschuwingen niet aan de werk- en kledingvoorschriften, hij benadert collega's onheus en hij houdt zich niet aan zijn re-integratieverplichtingen. Werknemer voert verweer. Hij herkent zich niet in het beeld dat Verstegen van hem schetst. Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt hij toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter komt op grond van wat partijen naar voren brengen, zowel in hun schriftelijke stukken als op de zitting, tot de conclusie dat de verhouding tussen partijen zodanig verstoord is dat van Verstegen in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter trekt deze conclusie, omdat uit wat naar voren is gebracht het beeld ontstaat van een relatie waar na jaren van incidenten de rek uit is. Het is een opeenstapeling van actie-reactie. Een belangrijk kantelpunt is wellicht een incident in augustus 2022. Werknemer zag tijdens een nachtdienst, zonder dat naar werknemer stelt een leidinggevende aanwezig was, een collega flauwvallen. Het is uiteindelijk goed afgelopen, maar dit incident lijkt bij werknemer het gevoel opgeroepen of versterkt te hebben dat hij overal alleen voor stond ('s nachts). Of dit echt zo was, is voor het gevoel van werknemer dat het wel zo is niet van doorslaggevend belang. Verstegen heeft (kennelijk) niet goed ingeschat welke invloed dit incident had op werknemer. Vanuit die afzonderlijke gedachten (werknemer met: 'Ik sta er alleen voor' en Verstegen met 'Wat is er nu helemaal gebeurd?') zijn partijen verder gegaan en verder uit elkaar geraakt, met als dieptepunt een aansprakelijkstelling van Verstegen door werknemer voor psychische problemen als gevolg van de gestelde te hoge werkdruk op 11 maart 2024. De op advies van de bedrijfsarts in september 2025 ingezette mediation kwam niet van de grond, mede vanwege wantrouwen over en weer. In de ogen van de een kan de ander geen goed meer doen. De rek is uit de relatie tussen partijen. Het kan zo niet doorgaan en daarom moet er een einde komen aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Geen van partijen valt hiervan in overwegende mate

een verwijt te maken; dit is volgens de kantonrechter nu eenmaal hoe dit soort dingen kan gaan. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en werknemer heeft recht op de transitievergoeding van € 11.123,12 bruto. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, nu van ernstig verwijtbaar handelen van Verstegen geen sprake is. Ook de immateriële schadevergoeding die werknemer vraagt, is niet toewijsbaar; aan de voorwaarden die artikel 6:106 BW daarvoor stelt, is namelijk niet voldaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4000

Zaaknummer: 11954437 VZ VERZ 25-6784

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: R.D. Ouwering en N.J. Glen-Boedhram

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