

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding wegens ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzet zich niet tegen de ontbinding, maar verzoekt een billijke vergoeding omdat werkgever volgens hem ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 1997 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Stater. Per 14 november 2016 zijn de activiteiten van de voormalig werkgever door Stater overgenomen. Vanaf die overname had werknemer moeite met de systemen, werkwijze en processen binnen Stater. Ook was hij ontevreden over zijn arbeidsvoorwaarden, het verrichten van overwerk en de lange reistijd. Volgens werknemer was hem voorafgaand aan de overname een rooskleuriger beeld voorgespiegeld. De discussie over de arbeidsvoorwaarden is uiteindelijk op 28 april 2021 opgelost met een vaststellingsovereenkomst. Vanaf 2018 is werknemer steeds vaker uitgevallen met werkgerelateerde klachten. Vanaf medio 2019 betrof dit meerdere langdurige uitvalperioden. Partijen hebben hierover veelvuldig gesproken. In januari 2023 heeft Stater aangegeven dat de systemen en werkwijze binnen de organisatie niet zouden veranderen en dat werknemer binnen die situatie zijn weg moest vinden of het bedrijf zou moeten verlaten. Na afloop van het eerste ziektejaar in mei 2023 concludeerde de arbeidsdeskundige dat werknemer niet arbeidsongeschikt was, maar dat er nog wel sprake was van een arbeidsconflict, omdat werknemer zich ongemakkelijk en onveilig voelde op de werkvloer. Vervolgens is een tweedespoortraject gestart met als doel duurzame plaatsing buiten de organisatie. Werknemer heeft zich gedurende het traject wisselend opgesteld. Aanvankelijk wilde hij niet solliciteren omdat hij niet de indruk wilde wekken vrijwillig te vertrekken. Later gaf hij aan wel bij Stater te willen terugkeren, mits de arbeidsomstandigheden en systemen zouden verbeteren. Partijen hebben daarna gesproken over beëindiging van het dienstverband, maar bereikten geen overeenstemming over een regeling. Werknemer meldde zich vervolgens opnieuw arbeidsongeschikt wegens werkgerelateerde klachten. De bedrijfsarts adviseerde mediation. Dat traject vond plaats van april tot juni 2025, maar leidde niet tot een oplossing. In december 2025 meldde werknemer zich hersteld en gaf hij aan zijn werkzaamheden weer te willen hervatten. Stater accepteerde die hersteldmelding niet en liet werknemer onderzoeken door de bedrijfsarts. Nadat de bedrijfsarts had vastgesteld dat werknemer weer volledig belastbaar was, liet Stater weten werknemer niet meer toe te laten tot zijn eigen werkzaamheden of ander passend werk, omdat er sprake was van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en herplaatsing binnen de organisatie niet mogelijk werd geacht. Stater verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzet

zich daar niet tegen, maar verzoekt wel om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werknemer heeft Stater ernstig verwijtbaar gehandeld door voorafgaand aan de overname een verkeerd beeld te schetsen van de arbeidsvoorwaarden, systemen en werkomstandigheden. Ook stelt hij dat Stater zijn re-integratie heeft tegengewerkt, hem bewust als een moeilijke werknemer heeft neergezet, het tweede spoor heeft ingezet als exitstrategie en hem onder druk heeft gezet met dreigingen van loonsancties. Daarnaast voert werknemer aan dat de werkdruk bij Stater onredelijk hoog is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing binnen een redelijke termijn is niet mogelijk, omdat binnen de gehele organisatie met dezelfde systemen en binnen hetzelfde werkklimaat wordt gewerkt en inmiddels voldoende is gebleken dat werknemer daarin niet duurzaam kan functioneren. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding, zodat die wordt toegewezen. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding. Daarvoor is vereist dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en daarvan is volgens de kantonrechter geen sprake. Hoewel werknemer direct na de overgang van onderneming moeite had met de systemen en procedures en mogelijk andere verwachtingen had van het werken bij Stater, is niet gebleken dat Stater daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook het langdurige geschil over arbeidsvoorwaarden en de inzet van tweedespoortrajecten halen volgens de kantonrechter niet de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid. Verder is niet komen vast te staan dat Stater werknemer bewust heeft tegengewerkt, als moeilijke werknemer heeft weggezet of bewust heeft aangestuurd op zijn vertrek. Evenmin is gebleken dat sprake was van onaanvaardbare werkdruk of dat de gebruikte systemen structureel ziekmakend waren. De kantonrechter acht begrijpelijk dat Stater, mede op advies van deskundigen, heeft ingezet op re-integratie in het tweede spoor, omdat duidelijk was dat de werkomstandigheden binnen Stater niet zouden veranderen. Daarbij weegt mee dat werknemer gedurende de jaren meermaals van standpunt veranderde over wat hij precies wilde. De kantonrechter concludeert dat Stater gedurende een lange periode verschillende middelen heeft ingezet om tot een oplossing te komen, waaronder gesprekken, verbetertrajecten, mediation en tweedespoorbegeleiding. Van ernstig verwijtbaar handelen is daarom geen sprake. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1921

Zaaknummer: 12031213 \ AE VERZ 25-80

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: G.M. Gerdes en M.J.S. Spanjersberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 9 BW