

RECHTSPRAAK

De arbeidsverhouding tussen partijen is door de handelwijze van werkgever verstoord geraakt en die verstoring is mede door toedoen van werknemer daarna verder geëscaleerd. Ontbinding en toekenning billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2022 in dienst bij Silverflow. Op 25 september 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer over zijn functioneren. Daaropvolgend wordt meermaals tussen partijen gecorrespondeerd over het al dan niet opzetten van een PIP (Personal Improvement Plan) en de wijze waarop. Werknemer heeft aangegeven dat hij meent dat een PIP niet noodzakelijk is. Silverflow meent van wel. Nadat Silverflow een PIP heeft opgesteld, heeft werknemer aangegeven niet aan het PIP te willen meewerken. Op 6 november 2025 heeft werknemer aangegeven dat hij openstaat voor mediation en stelt in diezelfde e-mail tientallen vragen. Mediation is op 20 november 2025 begonnen en op 15 december 2025 beëindigd. Op 21 november 2025 is werknemer geschorst. Silverflow verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Vast staat dat Silverflow op 25 september 2025 aan werknemer te kennen heeft gegeven dat zijn functioneren op bepaalde vlakken onder de maat was en dat daarom een verbeterplan zal worden gestart. In de periode daarna heeft tussen partijen uitvoerig overleg en correspondentie plaatsgevonden, waarbij de verhoudingen steeds verder verstoord zijn geraakt. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring met name aan Silverflow valt te verwijten. Dat neemt niet weg dat ook de opstelling van werknemer in de periode na het gesprek op 25 september 2025 niet de schoonheidsprijs verdient. Deze houding kenmerkt zich naar het oordeel van de kantonrechter als zeer defensief, waarbij hij niet heeft meegewerkt aan het verbeterplan, maar steeds opnieuw vragen heeft gesteld. Hoewel dit als overwogen met name het gevolg is van de handelwijze van Silverflow, kan dit ook werknemer in enige mate worden aangerekend. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen kortom met name door de handelwijze van Silverflow in september 2025 verstoord geraakt en is die verstoring mede door toedoen van werknemer daarna verder geëscaleerd. Ook een nadien ingezette mediation heeft niet geleid tot een verbetering van de verhoudingen. Op basis van het voorgaande concludeert de kantonrechter dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt en dat er

inmiddels sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgever

De kantonrechter is van oordeel dat Silverflow ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, omdat Silverflow met haar handelwijze op 25 september 2025 de zaak direct onnodig op scherp heeft gezet. Deze handelwijze van Silverflow heeft er uiteindelijk toe geleid dat de verhoudingen zodanig zijn verstoord, dat voortzetting van het dienstverband nu niet meer kan worden verlangd. Het lag op weg van Silverflow als goed werkgever om na ontvangst van klachten over de manier van leidinggeven door werknemer eerst hierover met hem het gesprek aan te gaan, zonder daarbij meteen een verbetertraject aan te kondigen. Uitgaande van de algemene ervaringsregel dat een verbetertraject doorgaans drie tot zes maanden duurt, moet ervan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst zonder het ernstig verwijtbare handelen van Silverflow hoogstens twee maanden langer zou hebben voortgeduurd. De kantonrechter neemt daarom het loon over deze periode tot uitgangspunt, vermeerderd met vakantiegeld en pensioenpremie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:10035

Zaaknummer: 12077781/26-70287

Rechters: W.J. Nomen

Advocaten: J. Niezen en G.G.A.J.M. van Poppel

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