

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werkgever is een producent van 'rocket balls', balvormige snoepjes met een gehard suikerwerk aan de buitenkant en gevuld met poeder. Werknemer is sinds 1 december 2017 in dienst bij werkgever, laatstelijk in de functie van meewerkend productie leider met een loon van € 4.356 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantiegeld. Op kosten van werkgever volgt werknemer in 2023 en 2024 diverse cursussen, waaronder coaching, EMDR en een cursus acceptatie & commitment-therapie. In februari 2024 ontvangt werknemer een waarschuwing voor zijn taalgebruik en zijn fysieke gedrag. Op 22 april 2024 beëindigt werknemer de coaching en cursussen om onduidelijke redenen. In 2024 en 2025 vinden diverse gesprekken en (werk)overleggen plaats tussen partijen over het gedrag van werknemer en zijn manier van communiceren. In maart 2025 wordt werknemer op non-actief gesteld, omdat hij zichzelf heeft opgesloten op kantoor en een aanvaring heeft gehad met een directe collega. In mei 2025 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts meldt aan werkgever dat werknemer klachten ervaart door onduidelijke arbeidsvoorwaarden en verwachtingen en adviseert om een mediationtraject op te starten. Partijen starten mediation op. Op 7 juli 2025 legt de mediator haar opdracht neer, omdat werknemer weigert in te stemmen met de standaardmediationovereenkomst. In september 2025 volgt een tweede mediationtraject, maar ook dit loopt op niets uit, onder andere omdat werknemer niet meer in gesprek wil met zijn leidinggevende en de HR-directeur en omdat hij een klacht heeft ingediend tegen de mediator. Op 6 oktober 2025 bericht werkgever voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Partijen proberen samen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, maar bereiken geen overeenstemming. Werkgever verzoekt ontbinding op de e-, g- en i-grond, omdat de houding van werknemer al jarenlang voor problemen zorgt met leidinggevend en directe collega's. Werknemer verzoekt afwijzing en wedertewerkstelling en in het geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst toekenning van een (aanvullende) transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel**Verwijtbaar handelen*

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, anders dan werkgever stelt, niet verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat werknemer zich bewust disrespectvol heeft gedragen met als doel om mensen te kwetsen of te beledigen. Uit

de stukken en de mondelinge behandeling komt meer het beeld naar voren dat werknemer naar behoren heeft gefunctioneerd totdat hij een nieuwe functie kreeg zonder functiebeschrijving waardoor voor hem veel onduidelijkheid is ontstaan over zijn taken en verantwoordelijkheden. Om die duidelijkheid te verkrijgen heeft werknemer zich niet altijd van een zakelijke toon bediend tegenover zijn collega's en leidinggevenden, maar dat is onvoldoende om een ontbinding op de e-grond te kunnen rechtvaardigen.

Verstoorde arbeidsverhouding en herplaatsing en wedertewerkstelling

Uit de stukken en het verhandelde ter zitting volgt dat partijen een lange geschiedenis met elkaar hebben en dat de arbeidsverhouding al een langere tijd onder druk staat. Uit het verweer van werknemer blijkt onder andere hoe hij het dienstverband na de overname en de verandering van functie bij werkgever ervaart. Het is de kantonrechter niet gebleken welke mogelijkheden er nog zouden zijn om de verstoorte arbeidsrelatie met succes te herstellen. Dit leidt dan ook tot de conclusie dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Herplaatsing van werknemer op een andere plek in de organisatie binnen een redelijke termijn ligt gezien de kern van de problematiek die aan de verstoorte verhouding ten grondslag ligt, niet in de rede. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. Het verzoek tot betaling van een transitievergoeding wordt toegewezen. Het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3318

Zaaknummer: 12056851 \ HA VERZ 26-4

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: H.C.M. de Kort en Anker Rechtshulp B.V.

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:672 BW en 7:673 BW