

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.****Feiten*

Werknemer is per 2006 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van uitvoerder. Werkgeefster heeft werknemer een geldlening verstrekt voor de bouw van zijn huis. In november 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft werkgeefster meer dan 150 mails met vragen, verzoeken en verwijten gestuurd. Tussen partijen hebben meerdere mediationbijeenkomsten plaatsgevonden, zonder succes. In oktober 2025 is werknemer beter gemeld en vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de g-grond. Tussen partijen is een arbeidsconflict ontstaan. Ondanks mediation zijn partijen er niet in geslaagd het arbeidsconflict op te lossen of tot een oplossing met betrekking tot het einde van het dienstverband te komen. Werknemer is sinds 7 november 2024 ziek en sinds 10 oktober 2025 vrijgesteld van werk. Werkgeefster heeft geconstateerd dat werknemer sinds 6 oktober 2025 in dienst is bij een derde, althans hij verricht werkzaamheden voor een ander en ontvangt daarvoor salaris. Hij heeft dus dubbele inkomsten. Ook maakt hij nog gebruik van diverse bedrijfsmiddelen van werkgeefster, waaronder een auto. Hij weigert bovendien om verder met werkgeefster in gesprek te treden. Aangezien werkgeefster een kleine onderneming is en niet beschikt over een passende functie, behoort herplaatsing van werknemer binnen de onderneming niet tot de mogelijkheden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat tussen partijen discussie is ontstaan over de hypothecaire lening die werknemer bij een aan werkgeefster gelieerde vennootschap had afgesloten voor de bouw van zijn huis. In verband met zijn echtscheiding moest de hoogte van de vordering van deze vennootschap op werknemer worden bepaald. Daarover ontstond onenigheid. Ook is werknemer in die periode in gebreke gebleven met de hypotheekbetalingen. Vervolgens is werknemer ziek geworden en ontstond er onder meer onenigheid over de ondertekening van het Plan van Aanpak. Daarna is mediation opgestart. Er hebben vijf sessies plaatsgevonden. De mediation is op 3 oktober 2025 zonder positief resultaat beëindigd. Daarna heeft de bedrijfsarts werknemer arbeidsgeschikt verklaard, maar geoordeeld dat het nog steeds bestaande arbeidsconflict nog wel opgelost moest worden voor werknemer weer bij werkgeefster aan het werk kon. De kantonrechter is van oordeel dat uit hetgeen tussen partijen is voorgevallen en de wijze waarop is gecorrespondeerd voldoende blijkt dat sprake is van een dusdanig verstoorde relatie dat terugkeer van werknemer geen

reële optie meer is. Een uitgebreid mediationtraject heeft partijen niet dichterbij elkaar gebracht en niet aannemelijk is dat dit in de nabije toekomst anders zal zijn. De arbeidsrelatie is gaandeweg verder verstoord geraakt door de vele uitingen van werknemer richting werkgeefster en haar medewerkers. Zo heeft werknemer meer dan 150 e-mails gestuurd waarvan sommige dreigend van toon waren. Onder meer heeft hij gedreigd met de FIOD, met de Arbeidsinspectie en met aansprakelijkheidsstelling van een administratief medewerkster en met het hoofd HRM. Aangezien werkgeefster een klein bedrijf is, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk dat hierdoor een situatie is ontstaan die meebrengt dat werknemer niet meer terug kan keren op de werkvloer. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar is. Daarbij weegt mee dat werknemer in een moeilijke situatie terechtgekomen was (chtscheiding, ziekte en de discussie over de woning) waarin de verschillende kwesties in elkaar grepen. Dat werknemer door zijn gevoelde onrust druk op werkgeefster uitoefende om steeds snel te reageren op zijn vragen en argumenten, is op zichzelf dan ook wel begrijpelijk. Dat neemt echter niet weg dat hij daarbij verder is gegaan dan getolereerd kan worden. Van verwijtbaarheid is dan ook wel sprake, maar dit leidt niet tot ernstige verwijtbaarheid. Ook het feit dat werknemer ergens anders deels is gestart met werken is, gelet op de communicatie hierover met werkgeefster, onvoldoende om als ernstig verwijtbaar aan te merken. Vast staat dat partijen hebben gesproken over re-integratie 2e spoor bij een andere werkgever. Herplaatsing ligt, mede gelet op de beperkte omvang van werkgeefster, niet in de rede. Omdat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld wordt de transitievergoeding toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 05-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:14134

**Zaaknummer:** 12026761 EJ VERZ 25-83668

**Rechters:** D. Jongsma

**Advocaten:** mr. J.H. Ligtenberg, B.D. Hengstmengel en L.P.J. Krijgsman

**Wetsartikelen:** 7:669 BW