

RECHTSPRAAK

Werknemer bedrukt T-shirts met 'lachwekkend' percentage eigen loonsverhoging en dient klacht tegen manager in toen deze met hem doelen wilde stellen; hij werkt moeizaam samen met collega's. Mediation beëindigd. Ontbinding op de g-grond.*Feiten*

Werknemer is per 1 november 2023 in dienst getreden bij Doctolib B.V. (hierna: Doctolib) als Android Developer en is daarvoor vanuit Roemenië naar Nederland verhuisd. Doctolib exploiteert een online afsprakenplatform voor de zorg. Het functioneren van werknemer werd beoordeeld via kwartaalbeoordelingen en wekelijkse een-op-een gesprekken met zijn leidinggevende. Per 2025 ontving werknemer een salarisverhoging van 3,57%, die hij 'laughable' noemde. Hij liet T-shirts bedrukken met '3,57%' en deelde hiervan een foto in de teamchat. In de beoordelingen vanaf het vierde kwartaal van 2024 werd, ondanks voldoende technische prestaties, herhaaldelijk kritiek geuit op zijn houding, communicatie en gebrek aan vertrouwen in het management. In 2025 escaleerden de verhoudingen door onder meer het T-shirtincident, het publiek delen van interne kritiek, discussies over beoordelingen en het niet tot stand komen van een verbetertraject wegens gebrek aan wederzijds vertrouwen. Ook in zijn rol als OR-voorzitter ontstonden spanningen. In januari 2026 dienden OR-leden een klacht in over zijn gedrag tegen collega's. Daarnaast nam werknemer meermaals gesprekken met collega's op zonder dat zij dit wisten en diende hij een klacht in tegen zijn manager toen deze met hem doelen wilde stellen voor het eerste kwartaal van 2026. Een door partijen aangevangen mediationtraject werd op 2 maart 2026 zonder resultaat beëindigd. Werknemer werd op 3 maart 2026 vrijgesteld van werk (met behoud van OR-werkzaamheden). Hierna dienden twee werknemers verklaringen in over zijn gedrag. Doctolib verzoekt ontbinding op grond van de d-, g- en/of i-grond. Werknemer verzoekt in zijn verweer om wedertewerkstelling als voorlopige voorziening en voor het geval de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden een billijke vergoeding van € 450.000, een eventuele i-vergoeding en vernietiging/beperking van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek om een voorlopige voorziening af nu reeds wordt beslist in de hoofdzaak en beoordeelt het ontbindingsverzoek. Hoewel werknemer inhoudelijk goed functioneerde, is sprake van een duurzame en ernstige verstoring van de arbeidsverhouding door zijn houding, communicatie en aanhoudend wantrouwen richting het management, ondanks herhaalde feedback en mediation. Voorbeelden hiervan zijn het publiek uiten van

kritiek (onder meer over salaris en de salarisverhoging), het veroorzaken van onrust binnen het team en het heimelijk opnemen van gesprekken. De kantonrechter acht daarmee een voldragen g-grond aanwezig en oordeelt dat herplaatsing niet mogelijk is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 augustus 2026, onder toekenning van een transitievergoeding van € 5.981,25 bruto. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6529

Zaaknummer: 12168657

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: A. Hartland en T. van Nieuwstadt

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 BW, 7:671 lid 9 sub a BW en 7:671 lid 9 sub c BW