

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst op verzoek van internationaal chauffeur ontbonden. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Tot tweemaal toe opleggen van loonopschorting verdient geen schoonheidsprijs, maar dit haalt hoge lat van ernstige verwijtbaarheid niet.****Feiten*

Werknemer werkt sinds 1 maart 2022 bij Den Hartogh Trucking B.V. (hierna: Den Hartogh) als internationaal chauffeur. Op 6 januari 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Hij stelt dat de arbeidsrelatie sindsdien door toedoen van Den Hartogh duurzaam en onherstelbaar is verstoord, omdat Den Hartogh een ingrijpende beleidswijziging rond de pauzestafel heeft doorgevoerd en de bezwaren van werknemer daartegen heeft genegeerd. Daarnaast heeft Den Hartogh volgens werknemer de adviezen van de bedrijfsartsen onvoldoende opgevolgd, herhaaldelijk en langdurig het loon van werknemer opgeschort en die loonmaatregelen als drukmiddel gebruikt in onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst en mediation. Volgens werknemer heeft dat geleid tot forse psychische klachten, langdurige arbeidsongeschiktheid en een volledige vertrouwensbreuk. Daarom verzoekt werknemer de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW te ontbinden en Den Hartogh te veroordelen een transitievergoeding en een billijke vergoeding te betalen. Den Hartogh erkent dat sprake is van een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding en verzet zich niet tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Met de andere verzoeken van werknemer is Den Hartogh het niet eens.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het standpunt van werknemer volgt dat er wat hem betreft geen enkel draagvlak meer is voor een verdere samenwerking tussen partijen. Daarmee ontbreekt al elk perspectief op een zinvolle continuering van de arbeidsovereenkomst, waarmee de noodzaak voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst gegeven is. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Vervolgens moet de vraag worden beantwoord of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Den Hartogh. Volgens werknemer is de verstoring van de arbeidsrelatie onder meer veroorzaakt door de wijze waarop Den Hartogh een ingrijpende wijziging van haar beleid in het kader van de pauzestafel heeft doorgevoerd en door de bezwaren van werknemer daartegen te negeren. De kantonrechter is van oordeel dat het hier om een relatief geringe wijziging gaat. Voor zover al aangenomen kan worden dat Den Hartogh op dit punt

een verwijt kan worden gemaakt, wordt in de gegeven omstandigheden in elk geval niet de hoge drempel gehaald om aan te kunnen nemen dat Den Hartogh ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld. Uit overgelegde e-mails volgt voorts dat Den Hartogh uitvoerig inhoudelijk op de bezwaren van werknemer heeft gereageerd. Werknemer stelt verder dat Den Hartogh de adviezen van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd, nadat hij zich op 6 januari 2025 had ziekgemeld. Uit de overgelegde stukken blijkt naar het oordeel van de kantonrechter echter dat Den Hartogh de adviezen van de bedrijfsarts genoegzaam heeft opgevolgd. Ten slotte heeft werknemer aangevoerd dat Den Hartogh herhaaldelijk en langdurig de loonbetaling van werknemer heeft opgeschort en die loonmaatregelen als drukmiddel heeft gebruikt in onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst en mediation. Vast staat dat Den Hartogh tweemaal een loonopschorting heeft doorgevoerd. De kantonrechter is van oordeel dat Den Hartogh in beide gevallen voldoende reden had om tot het opleggen van een loonmaatregel over te gaan. De kantonrechter is wel van oordeel dat Den Hartogh door het tot tweemaal toe opleggen van een loonmaatregel weinig rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden met werknemer. Voldoende gebleken is immers dat werknemer als sinds 2023 kampte met problemen in de privésfeer, waardoor hij meerdere keren volledig is uitgevallen. Den Hartogh was sinds 2023 op de hoogte van de (privé)problemen van werknemer en de daarmee gepaard gaande psychische klachten. Van Den Hartogh had in de gegeven omstandigheden als werkgeefster mogen worden verwacht dat zij zich empathischer zou opstellen jegens werknemer, alvorens direct en tot tweemaal toe een ingrijpende maatregel als de opschorting van de loonbetaling op te leggen. Van haar had een de-escalerender houding mogen worden verwacht. Het voorgaande is echter onvoldoende om de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid te halen. Den Hartogh hoeft geen transitievergoeding en billijke vergoeding te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 23-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:5196

**Zaaknummer:** 12006603 VZ VERZ 25-7176

**Rechters:** G.A. Vriezen

**Advocaten:** T. van Liempd en M. Westhoeve

**Wetsartikelen:** 7:671c BW