

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever g-, d- of i-grond afgewezen. Wel ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Werkneemster krijgt € 240.000 bruto billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 1 november 1998 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van management- en P&O-assistente en vervult daarnaast de rol van vertrouwenspersoon. Op 6 augustus 2025 dient werkgeefster een ontslagaanvraag in bij het UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden, waarna op 13 augustus werkneemsters bedrijfsaccount wordt geblokkeerd en zij zich op 14 augustus ziek meldt. Het UWV wijst de aanvraag af wegens onvoldoende onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak. Ondanks drie mediationadviezen van de bedrijfsarts dient werkgeefster op 13 februari alsnog een ontbindingsverzoek in. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, d-grond en/of i-grond en indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster wordt ontbonden een toewijzing van de transitievergoeding en matiging van de verzochte billijke vergoeding. Werkneemster stelt dat de verstoring juist door werkgeefster is veroorzaakt. Zij verzoekt ontbinding met onder meer toekenning van de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding van haar juridische kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, maar stelt vast dat deze verstoring niet door werkneemster is veroorzaakt, maar het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Hoewel sprake is van een opzegverbod wegens ziekte, wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden aangezien dit ook in het belang is van werkneemster. De kantonrechter oordeelt verder dat werkgeefster zonder voldoende grond heeft aangestuurd op het vertrek van werkneemster. De door werkgeefster aangevoerde bedrijfseconomische redenen is volgens de kantonrechter een farce geweest: werkgeefster wenste om andere redenen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De UWV-aanvraag was onvoldoende onderbouwd en de a-grond werd later ook ingetrokken. Daarnaast is ook het gestelde disfunctioneren onvoldoende komen vast te staan. Er zouden 'tal van incidenten' en 'oeverloze gesprekken' zijn geweest, maar dit wordt niet verder onderbouwd. Bovendien heeft werkneemster gedurende haar 27-jarige dienstverband steeds goede functioneringsbeoordelingen ontvangen. Werkgeefster beroept zich daarnaast op een waarschuwing van 26 november 2024 en een brief van 12 februari 2025, waarin werkneemster wordt verweten niet discreet om te

gaan met organisatieaangelegenheden en onvoldoende te functioneren bij het wagenparkbeheer. Werkneemster betwist dat zij deze brieven heeft ontvangen. De door werkgeefster overgelegde e-mails met pdf-bijlagen bewijzen dit volgens de kantonrechter niet. Daarbij valt onder meer op dat beide bijlagen exact 726 KB zouden zijn, terwijl de brieven in werkelijkheid verschillende bestandsgroottes hebben. De verstoring van de arbeidsverhouding is volgens de kantonrechter juist ontstaan door het handelen van werkgeefster, waaronder het blokkeren van het bedrijfsaccount van werkneemster, het verzoek haar als vertrouwenspersoon te ontheffen en het niet opvolgen van het advies tot mediation. Dit leidt tot de conclusie dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster dient dan ook een billijke vergoeding aan werkneemster te betalen. Voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met het lange dienstverband, de goede beoordelingen, de verwachting dat werkneemster zonder het handelen van werkgeefster tot haar pensioen in dienst zou zijn gebleven en het aanzienlijke inkomensverlies door haar positie op de arbeidsmarkt. Daarnaast worden ook de mate van de ernstige verwijtbaarheid meegewogen en de gevolgen hiervan voor werkneemster. Zij heeft 27 jaar lang met enorme toewijding en loyaliteit voor werkgeefster gewerkt en was vergroeid met de organisatie. Zij voelt zich door het handelen van werkgeefster aangetast en ervaart psychische klachten. Ook heeft zij geen afscheid kunnen nemen van collega's. Dit alles rekent de kantonrechter werkgeefster zwaar aan en dit dient in de billijke vergoeding tot uitdrukking te komen. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding uiteindelijk vast op € 240.000 bruto. Verder wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van de volledige advocaatkosten van werkneemster, omdat deze kosten rechtstreeks voortvloeien uit het ernstig verwijtbare handelen van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 oktober 2026, waarbij de proceduretijd niet in mindering wordt gebracht omdat de beëindiging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:4905

Zaaknummer: 12098846

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lig 9 sub c BW en