

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de i-grond. Toekenning transitievergoeding en vergoeding ter hoogte van de helft van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2005 in dienst bij werkgever als productiemedewerker met een loon van € 2.860,66 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. De broer van werknemer was tot januari 2024 mede-eigenaar van werkgever. Op 5 november 2025 heeft werknemer het jaarlijkse POP-gesprek met werkgever gevoerd. Op 14 januari 2026 is er een incident geweest tussen werknemer en een collega. Naar aanleiding van dit incident is werknemer op non-actief gesteld. Werkgever verzoekt ontbinding vanwege meerdere conflicten op de werkvloer (verwijtbaar handelen) en een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer betwist de beschrijving van werkgever van de incidenten en verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek. Subsidiair verzoekt hij een transitievergoeding van € 22.487,59 en een billijke vergoeding van € 370.741,53 bruto.

Oordeel

e-grond, g-grond en i-grond

Met betrekking tot de verschillende incidenten stelt de kantonrechter vast dat niet alleen de lezing over de feiten tussen partijen verschilt maar ook dat werkgever het blijkbaar niet nodig heeft gevonden ook maar iets over deze feiten schriftelijk vast te leggen of een (schriftelijke) waarschuwing te geven. Dat roept in ieder geval de vraag op hoe ernstig een en ander daadwerkelijk is geweest. Vast staat dat werknemer en een collega op 14 januari 2026 een woordenwisseling hebben. Dat ging er zo heftig aan toe dat een andere collega het wijs achtte om tussen beiden te gaan staan. Of de collega op het laatste moment fysiek geweld heeft kunnen voorkomen – wat werkgever suggereert in het verzoekschrift – of dat een en ander wellicht “te zwaar” is ingeschat door deze collega blijft onduidelijk. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat er sprake is geweest van verwijtbaar handelen; daarom is er geen sprake van een voldragen e-grond. Om echter te kunnen vaststellen dat de samenwerking tussen partijen duurzaam is verstoord, is over het algemeen nodig dat op z’n minst serieus is gepoogd de verhoudingen werkbaar te maken. En hier wringt de schoen want de kantonrechter kan niet vaststellen dat op enige wijze is gepoogd de verhoudingen te herstellen. Ook van een voldragen g-grond is daarom geen sprake. Beide partijen beschrijven het moment waarop de broer van werknemer het bedrijf verliet als het moment waarop de problemen begonnen. Kennelijk wordt de houding van werknemer tegenover werkgever

(deels) bepaald door de opstelling van werkgever tegenover zijn broer. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond wordt daarom worden toegewezen. De kantonrechter ziet in alle omstandigheden aanleiding om op de voet van artikel 7:671b lid 8 BW de toe te wijzen transitievergoeding te verhogen met de helft. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat het handelen van werkgever naar het oordeel van de kantonrechter niet ernstig verwijtbaar is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6587

Zaaknummer: 12136887 AZ VERZ 26-41

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: R.R.H.J. Ramakers en M.A. Harderwijk

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