

## RECHTSPRAAK

***Een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na mislukte mediationtrajecten rechtvaardigt ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder billijke vergoeding.***

## Feiten

Werkneemster is sinds 27 augustus 2001 in dienst bij Big Balloon, laatstelijk als vormgeefster. In april 2023 heeft werkneemster zich gedeeltelijk arbeidsongeschikt gemeld. Na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid vanaf september 2023 heeft zij in januari 2024 de re-integratie hervat. Op 5 augustus 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, een collega-vormgever en HR. Werkneemster heeft zich enkele dagen hierna ziekgemeld. De aanleiding voor het gesprek en de ziekmelding was een aanvaring op het werk tussen werkneemster en haar collega-vormgever over werkzaamheden die werkneemster tijdens de vakantie had overgenomen. Door de aanvaring was een situatie op de afdeling ontstaan die door meerdere mensen als onprettig werd ervaren. In het gesprek zijn afspraken gemaakt om de onderlinge communicatie te verbeteren. Op 3 september en 1 oktober heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd om snel met elkaar in gesprek te gaan, omdat de klachten van werkneemster zijn toegenomen door werkgerelateerde factoren die re-integratie in de weg zitten. Op 20 november 2024 is een mediationtraject van start gegaan. Het traject is – na een periode waarin het traject on hold is gezet – op 19 mei 2025 afgerond zonder dat een oplossing is bereikt. Big Balloon heeft teammediation voorgesteld om het team weer op één lijn te krijgen, heldere werkafspraken te maken en gewenste omgangsvormen en communicatie te bespreken. Werkneemster heeft daarop laten weten dat teammediation voor haar niet veilig voelt en dat ze eerst met haar collega in mediation wil om de angel eruit te krijgen en omdat zij hoopt antwoorden te krijgen. Bij e-mail van 23 mei 2025 heeft Big Balloon opnieuw teammediation voorgesteld om de samenwerking met de collega's te hervatten. Op dit voorstel heeft werkneemster niet (instemmend) gereageerd. Op 31 juli 2025 heeft het UWV in het kader van de WIA-aanvraag van werkneemster de re-integratie-inspanningen van Big Balloon als onvoldoende beoordeeld en een loonsanctie opgelegd. Volgens het UWV had Big Balloon te laat een tweedespoortraject ingezet en had er mediation tussen werkneemster en haar collega moeten plaatsvinden. In augustus 2025 heeft Big Balloon opnieuw bij werkneemster aangedrongen op teammediation 'vanwege een verstoorde arbeidsrelatie in bredere context'. Daarop heeft werkneemster laten weten dat teammediation niet aan de orde is omdat er geen problemen zijn tussen haar en het team. Vervolgens is er (met tussenkomst van gemachtigden) toch overeenstemming bereikt over een mediationtraject waaraan werkneemster, haar collega-vormgever en een aantal andere collega's zouden deelnemen. Op 4 september 2025 is dit mediationtraject van start gegaan en op 20 november 2025 is het

zonder resultaat geëindigd. Bij e-mail van 8 januari 2026 heeft werkneemster verzocht om haar werkzaamheden vanuit huis verder op te bouwen. Big Balloon is hier onder protest mee akkoord gegaan, waarbij zij heeft aangetekend dat er sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsrelatie nu het na twee mediationtrajecten niet is gelukt het arbeidsconflict op te lossen. Big Balloon verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Er is in voldoende mate komen vast te staan dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van Big Balloon in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkneemster verzet zich niet (langer) tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar meent dat er geen sprake is van een voldragen g-grond, omdat de verstoring in de arbeidsverhouding niet duurzaam is. De kantonrechter volgt werkneemster hierin niet. Werkneemster heeft zelf ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht voor het geval het verzoek van Big Balloon wordt afgewezen of ingetrokken. Zij heeft ook erkend dat terugkeer geen reële optie meer is, welke inschatting de kantonrechter gelet op alle processtukken en de toelichting van partijen ter zitting deelt. Hieruit kan worden afgeleid dat er wel degelijk sprake is van een duurzame (want onherstelbare) verstoring in de arbeidsverhouding. Dat werkneemster vindt dat de ontstane situatie volledig aan Big Balloon te wijten is, doet daaraan niet af. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. In dit geval wordt de hoge lat van 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' niet gehaald. Vooropgesteld wordt dat de ontstane situatie zijn oorsprong vindt in een privéconflict tussen werkneemster en haar collega waar Big Balloon in beginsel buiten staat. Op 25 september 2024 heeft Big Balloon de brief van de collega aan werkneemster doorgestuurd. De kantonrechter is met werkneemster eens dat Big Balloon dat beter niet had kunnen doen. De brief, waarin collega-vormgever haar ongezouten mening geeft over hoe werkneemster bepaalde zaken heeft aangepakt, is onaardig, scherp van toon en weinig verzoenend. Het viel daardoor te verwachten dat de brief de verhoudingen meer kwaad dan goed zou doen. De aanvaring en de brief hadden echter zo'n impact op werkneemster dat haar re-integratie stagneerde. De conclusie is dat de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Big Balloon.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 16-07-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:9420

**Zaaknummer:** 12169270 \ AO VERZ 26-48

**Rechters:** R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

**Advocaten:** S.N. Meijers en M.T. Eckhart

**Wetsartikelen:** 7:634 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW