

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond vanwege verstoorde arbeidsverhouding tussen voor werkgever belangrijke leidinggevende en werknemer. Mediation en andere interventies hebben niet geholpen.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2023 in dienst getreden bij Lindeman Paneelbouw B.V. (hierna: Lindeman) in de functie van paneelbouwer. Werknemer heeft op 28 juni 2024 een officiële waarschuwing gekregen naar aanleiding van een incident waarbij hij zich agressief en intimiderend naar zijn leidinggevende zou hebben opgesteld. Na enkele opvolgende incidenten heeft de leidinggevende aangegeven de situatie niet meer vol te houden. Er heeft een mediation plaatsgevonden maar partijen zijn niet tot elkaar gekomen. Aan werknemer is een beëindigingsovereenkomst aangeboden die hij niet heeft geaccepteerd. In februari 2026 heeft werknemer zich ziekgemeld. Lindeman verzoekt ontbinding van de arbeidsverhouding op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Lindeman heeft gemotiveerd dat de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende ernstig verstoord is geraakt. Lindeman heeft daarbij uiteengezet dat het gezien haar beperkte omvang van achttien medewerkers en de beide functies van betrokkenen in de praktijk niet mogelijk is voor werknemer en de leidinggevende om elkaar niet tegen te komen. Verder heeft Lindeman toegelicht dat de leidinggevende kenbaar heeft gemaakt dat hij zijn arbeidsovereenkomst met Lindeman zal beëindigen als de huidige situatie voortduurt, en dat het vertrek van de leidinggevende ertoe zou leiden dat een substantieel deel van de werkzaamheden en aansturing binnen de organisatie zwaar onder druk komt te staan. Een mogelijk vertrek van de leidinggevende zou volgens Lindeman daarom desastreus voor haar zijn, ook omdat de leidinggevende optreedt als intern en extern aanspreekpunt. Werknemer heeft op de zitting erkend dat de relatie tussen hem en de leidinggevende verstoord is. Volgens werknemer is herstel van de arbeidsverhouding nog mogelijk. De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsverhouding ernstig is verstoord. Dit volgt uit de stukken en de toelichting van Lindeman, en heeft werknemer ook erkend. De kantonrechter ziet niet in dat herstel daarvan nog mogelijk is en de verstoring is daarom ook duurzaam. Mediation is immers mislukt en ook de door Lindeman ingeschakelde arbodienst heeft geen advies meer kunnen geven over de mogelijkheid voor herstel van de arbeidsrelatie. Verder heeft Lindeman in de gegeven omstandigheden gedaan wat redelijkerwijs van haar verwacht kon worden om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Zij heeft werknemer een officiële waarschuwing gegeven, er zijn meerdere gesprekken geweest met zowel

werknemer als de leidinggevende, en Lindeman heeft organisatorische wijzigingen doorgevoerd. Ook heeft zij een externe onafhankelijke mediator ingeschakeld. Dit heeft allemaal niet geleid tot een verbetering. Gelet op het voorgaande is ontbinding van de arbeidsovereenkomst dus gerechtvaardigd. Er geldt een opzegverbod, omdat werknemer wegens ziekte ongeschikt is voor het verrichten van de overeengekomen arbeid. Dit opzegverbod staat echter niet in de weg aan ontbinding, omdat de ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Er is immers ook een redelijke grond voor ontbinding als de ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer worden 'weggedacht' en los van die ziekte en arbeidsongeschiktheid. Omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding in de relatief kleine organisatie van Lindeman, ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 september 2026. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. Lindeman heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst eerder te ontbinden, omdat de procedure lang heeft geduurd. De mondelinge behandeling is in verband met verhindering van werknemer later gepland dan gebruikelijk. Er bestaat echter geen grond om de arbeidsovereenkomst eerder te ontbinden, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10102

Zaaknummer: 12159954 \ AO VERZ 26-9

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.J.C. van Gurp en K.K.B. Kögging

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 6 BW en 7:671b lid 9, onder a, BW