

RECHTSPRAAK

Partijen hebben veelvuldig met elkaar gesproken en gecorrespondeerd over de inhoud en uitvoering van de werkzaamheden van werkneemster in haar nieuwe team, zonder dat dit tot een oplossing of toenadering heeft geleid. Kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 17 oktober 2022 in dienst bij de vereniging BumaStemra. BumaStemra is een vereniging die vergoedingen regelt voor het gebruik van muziek. Op 14 oktober 2024 heeft, op een teamdag, een incident plaatsgevonden tussen werkneemster en een directe collega. Dit resulteerde erin dat beiden schreeuwend tegenover elkaar stonden en collega's de situatie moesten de-escaleren. Daarna hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden met werkneemster, de directe collega en de (toenmalige) leidinggevende. Op 29 januari 2025 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. In de maand februari 2025 heeft mediation tussen partijen plaatsgevonden. Deze is afgesloten zonder oplossing. Terwijl werkneemster arbeidsongeschikt was, vond binnen BumaStemra een wijziging van de organisatiestructuur plaats. Als gevolg daarvan kwam de functie van werkneemster te vervallen en werd zij overgeplaatst naar een nieuw team. Dit team had een andere leidinggevende. Op 19 januari 2026 is werkneemster volledig hersteld gemeld. Nadien zijn diverse gesprekken gevoerd tussen werkneemster, haar nieuwe leidinggevende en de HR-adviseur over de functie en de wijziging van een deel van het takenpakket. In dat kader is werkneemster gevraagd een plaatsingsbrief te ondertekenen. Werkneemster bleef gedurende deze gesprekken en de correspondentie die daarna plaatsvond telkens aangegeven dat zij haar generieke functieprofiel onduidelijk vond. Op 27 februari 2026 heeft werkneemster aan haar nieuwe leidinggevende, HR en de CEO van BumaStemra aangegeven dat zij de plaatsingsbrief niet ging ondertekenen. BumaStemra heeft werkneemster vervolgens medegedeeld dat volgens haar sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie en heeft opnieuw mediation voorgesteld. Vervolgens hebben (de gemachtigden van) partijen bijna twee maanden gediscussieerd over het onderwerp van de mediation. BumaStemra wilde het alleen hebben over de inhoud van de functie. Werkneemster wilde het ook over de situatie met haar voormalig leidinggevende hebben en de gevolgen die dit voor haar en haar werkomgeving had. Tegen deze laatste leidinggevende had werkneemster inmiddels ook een klacht ingediend. Op 13 mei 2026 heeft werkneemster zich opnieuw ziekgemeld. Op 22 juni 2026 heeft een extern onderzoeksbureau, Unravelling, geoordeeld dat de vier klachten van

werkneemster tegen haar voormalig leidinggevende niet-ontvankelijk zijn. In onderhavige procedure verzoekt BumaStemra de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben veelvuldig met elkaar gesproken en gecorrespondeerd over de inhoud en uitvoering van de werkzaamheden van werkneemster in haar nieuwe team, zonder dat dit tot een oplossing of toenadering heeft geleid. De kantonrechter volgt BumaStemra in het standpunt dat zij zich steeds heeft ingespannen om tot een werkbare situatie te komen. BumaStemra heeft immers in meerdere gesprekken, e-mails en brieven de functie van werkneemster bij het nieuwe team nader toegelicht en haar taken nader geconcretiseerd. Ook heeft zij in het kader van de zorgen van werkneemster over werkdruk en overbelasting meerdere toezeggingen gedaan. De standpunten van partijen zijn daarentegen in toenemende mate verhard, terwijl de dagelijks samenwerking steeds moeilijker verliep. BumaStemra heeft zich daarnaast voor herstel van de arbeidsverhouding ingezet. Zij heeft tot 23 april 2026 met werkneemster over het onderwerp van de mediation gediscussieerd, en heeft er uiteindelijk op uitdrukkelijk verzoek van werkneemster mee ingestemd dat ook de klacht tegen de voormalig leidinggevende en de gevolgen die dat voor haar en haar werkomgeving had besproken werd. Bovendien heeft de CEO van BumaStemra in mei 2026 nog een ultieme poging gedaan om tot een constructief gesprek met werkneemster te komen. Werkneemster heeft ter zitting meegedeeld dat zij in de toekomst weer bij BumaStemra aan het werk zou kunnen gaan, als BumaStemra (al dan niet schriftelijke) garanties geeft ter zake van een veilige werkomgeving waarbij zij doelt op het incident in 2024. De kantonrechter heeft in dat kader waargenomen dat de hele gang van zaken werkneemster nog steeds veel doet. Dit heeft echter niet tot gevolg dat het incident aanleiding geeft tot het verstrekken van garanties door BumaStemra. Dat BumaStemra zich vanaf dat moment onzorgvuldig en onheus jegens werkneemster is gaan opstellen, is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gebleken. Verder blijkt dat BumaStemra de gang van zaken serieus heeft genomen. Er zijn meerdere gesprekken gevoerd met HR-vertegenwoordigers en de vertrouwenspersoon. Ook is gekozen voor een mediationstraject tussen werkneemster en de voormalig leidinggevende. Ten slotte heeft BumaStemra werkneemster in 2026 de gelegenheid gegeven om haar klachten uit 2024 aan de klachtencommissie voor te leggen, hoewel de termijn voor indiening ruimschoots was overschreden. Dit brengt de kantonrechter tot het oordeel dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Omdat werkneemster op dit moment ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte, is in beginsel sprake van een opzegverbod. Dit opzegverbod staat echter niet aan ontbinding in de weg, omdat de ontbinding wegens een verstoorde arbeidshouding geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. Gelet op de ernst van de verstoring ligt herplaatsing van werkneemster binnen de organisatie van BumaStemra bovendien niet in de rede. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden tegen 1 november 2026. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:12034

Zaaknummer: K/4102/12265824

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: S. van Ketel en mr. D.B. Bosman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW