

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de g-grond afgewezen. Alhoewel de arbeidsverhouding verstoord is, is onvoldoende gebleken dat de verhouding niet meer te repareren valt.*Feiten*

Werknemer is sinds 5 september 2022 in dienst bij werkgever als hoofd Business Development en Marketing Communicatie en is tevens lid van het managementteam (MT). Op 4 november is mevrouw X als directeur-bestuurder in dienst getreden. Op 5 november 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen mevrouw X en werknemer. Tijdens dit gesprek is een brief voorgelezen en aan werknemer toegestuurd. Deze brief bevat verschillende verwijten met betrekking tot het gedrag van werknemer. Partijen besluiten daarop mediation te starten. De mediation wordt op 11 februari 2026 zonder resultaat beëindigd. Diezelfde dag ontvangt werknemer van mevrouw X een e-mailbericht waarin hij wordt vrijgesteld van werk op 12 en 13 februari 2026. Daarna heeft werknemer vakantie tot en met 23 februari 2026. Bij e-mailbericht van 12 februari 2026 deelt werknemer mee dat er geen sprake is van een onwerkbaar situatie en dat er volgens hem geen objectieve gronden zijn die een vrijstelling van werkzaamheden rechtvaardigen. Bij brief van 20 februari 2026 deelt mevrouw X aan werknemer mee dat zij geen mogelijkheid meer ziet om de samenwerking voort te zetten en stelt voor om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werknemer deelt de conclusie van mevrouw X niet dat voortzetting van de samenwerking niet langer mogelijk zou zijn. Hij kan niet instemmen met beëindiging van het dienstverband en wenst zijn werkzaamheden te hervatten. Op 15 mei 2026 heeft werkgever onderhavig verzoekschrift ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld dient te worden of er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie, die van dien aard is dat van werkgever in redelijkheid niet langer te vergen is dat hij het dienstverband voortzet (g-grond). Het moet ervoor gehouden worden dat werknemer door werkgever nimmer (formeel) is aangesproken op zijn gedrag of handelwijze. Pas bij brief van 5 november 2025 krijgt werknemer tal van verwijten met betrekking tot zijn gedrag over zich uitgestort. Partijen besluiten daarop mediation te starten, maar deze wordt al na één gesprek voortijdig, op verzoek van werkgever, beëindigd. Hoewel mevrouw X het doet voorkomen dat alle scenario's op dat moment nog open liggen, blijkt bij gelegenheid van de mondelinge behandeling dat werkgever toen al uit was op beëindiging van het dienstverband van werknemer. Arbeidsrechtelijk werkt het zo niet. Er dienen de nodige stappen, waaronder het voeren van gesprekken, mediation en het

inzetten van een verbetertraject, doorlopen te worden alvorens van een werknemer afscheid genomen kan worden. Deze stappen moeten ook gericht zijn op het daadwerkelijk willen herstellen van de arbeidsovereenkomst en niet alleen als formaliteit ter voorbereiding op het ontbindingsverzoek. De kantonrechter kan er niet omheen dat het tussen mevrouw X en werknemer niet botert en dat dit inmiddels tot een tweespalt in de organisatie heeft geleid. Het conflict tussen mevrouw X en werknemer werkt door in de rest van de organisatie. Dit alles duidt erop dat de arbeidsverhouding momenteel – in ieder geval in de normale betekenis van het woord – is verstoord. Alleen een verstoorde arbeidsverhouding is echter onvoldoende om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De wet stelt daaraan nog meer eisen: de verstoring van de arbeidsverhouding moet, naast ernstig, ook duurzaam én van dien aard zijn dat van werkgever in redelijkheid niet langer kan worden gevergd dat hij het dienstverband voortzet. Daarbij geldt ook nog eens dat werkgever zich in voldoende mate moet hebben ingespannen om de arbeidsrelatie te herstellen. Dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, staat naar het oordeel van de kantonrechter niet vast. Werkgever heeft daartoe nog geen enkele serieuze poging ondernomen, ondanks de herhaalde verzoeken en de nog immer bestaande bereidheid van werknemer daartoe. Dat betekent dat er geen sprake is van een voldragen g-grond en dat de arbeidsovereenkomst niet op die grond kan worden ontbonden. Ook de h-grond en de i-grond kunnen niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:10491

Zaaknummer: 12232155 AZ VERZ 26-74

Rechters: Kuster

Advocaten: P.A.L. de Jong en mr. J. Vergoosen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW en 7:671b BW