RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond onder toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Onder meer bereiden aioli met eigendommen Oud-Zuilen niet voldoende verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2019 in dienst getreden bij Brasserie Oud-Zuilen B.V. (hierna: Oud-Zuilen). De eigenaar van Oud-Zuilen en werknemer waren al voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst goed bevriend. Op 3 januari 2026 ontving werknemer een officiële waarschuwing, waarin klachten over zijn functioneren en houding stonden. Daarbij werd werknemer met ingang van 1 januari 2026 ingedeeld in een lagere functie. Werknemer meldde zich de volgende dag ziek. Mediation in maart 2026 leidde niet tot een oplossing. De bedrijfsarts stelde op 25 juni 2026 vast dat werknemer geen mogelijkheden had om passende arbeid te verrichten. Oud-Zuilen verzoekt ontbinding op de e- of g-grond. Zij verwijt werknemer onder meer onvoldoende functioneren, het zonder toestemming gebruiken van bedrijfseigendommen bij het maken van aioli en het meenemen van een envelop met € 50 aan fooiengeld. Werknemer verzoekt onder meer om een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg. Voortzetting van het dienstverband is niet in het belang van werknemer: het arbeidsconflict heeft volgens de bedrijfsarts een negatief effect op zijn herstel, de mediation heeft gefaald en werknemer wil zelf van de zaak af. De e-grond slaagt niet. De klachten over leefstijl, werkhouding en functioneren hadden, voor zover zij een beëindiging zouden kunnen dragen, moeten worden beoordeeld als disfunctioneren. Daarvoor ontbreekt een verbetertraject en een voldoende duidelijk dossier. Ook de twee concrete verwijten leveren geen redelijke grond op. De kwestie rond de aioli speelde uiterlijk in juni 2024 en is daarna niet meer voorgevallen. Werkgever had werknemer destijds duidelijk moeten waarschuwen dat dit gedrag ontoelaatbaar was. Het fooiengeld bevond zich volgens werknemer onbedoeld in zijn receptenmap; hij heeft aangeboden het bedrag terug te betalen en heeft de envelop op zitting teruggegeven. Dit is onvoldoende voor ernstig verwijtbaar handelen. Wel is sprake van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Het noodzakelijke wederzijdse vertrouwen ontbreekt en werknemer erkent dat. Herplaatsing ligt, gelet op de verstoring en de kleine omvang van de onderneming, niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden op de g-grond per 1 januari 2027. Er wordt een billijke vergoeding van € 6.000 bruto toegekend. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer

te overvallen met een zes pagina's tellende waarschuwing met oude verwijten en een onmiddellijke degradatie. Dat geldt temeer omdat de arbeidsrelatie door de vriendschappelijke verhouding nooit voldoende zakelijk was ingericht. Bij de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter echter ook het aandeel van werknemer in de verstoring, de loondoorbetaling tot 1 januari 2027, eventuele uitkeringsinkomsten en zijn kansen op herstel en nieuw werk mee. Omdat aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van Oud-Zuilen een billijke vergoeding wordt verbonden, wordt Oud-Zuilen in de gelegenheid gesteld om het verzoek in te trekken. Oud-Zuilen wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 26-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:7883
Zaaknummer: 12302689 \ UE VERZ 26-296
Rechters: E.F.A. van Buitenen
Advocaten: E. Doornbos en mr. N.I.F. van der Meijden
Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:686 BW