RECHTSPRAAK

Kantonrechter ontbindt arbeidsovereenkomst wegens voortdurend conflict over de functie- en salarisinschaling van werknemer. Werkgever heeft daarbij niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Beide partijen zijn stug blijven hangen in hun eigen visie waarop hun geschil mogelijk kon worden opgelost.

Feiten

Werknemer is sinds 16 maart 2011 voor een arbeidsduur van 20 uur per week in dienst bij Uselab B.V. als officemanager/hosting coördinator, tegen een salaris van € 1.800 bruto per maand vermeerderd met 8% vakantiegeld. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Begin 2023 heeft werknemer tijdens een beoordelingsgesprek aan de orde gesteld dat zijn salarisontwikkeling volgens hem niet langer in verhouding staat tot zijn werkzaamheden, verantwoordelijkheden en de inflatie. Uselab heeft werknemer in september 2023 laten weten dat zijn salaris niet zal worden gewijzigd. In maart 2024 is tussen partijen (opnieuw) discussie ontstaan over de vraag of de werkzaamheden die werknemer sinds halverwege juli 2023 verrichtte als gevolg van het uitvallen van een lid van het managementteam diende te leiden tot plaatsing in een hogere salarisschaal. Op 19 november 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld als gevolg van een fietsongeluk. Vervolgens hebben partijen het gesprek over de inschaling van werknemer hervat. Hierbij heeft Uselab werknemer meermaals verzocht zijn werkzaamheden (voor 50%, conform het advies van de bedrijfsarts) te hervatten. Werknemer gaf telkens aan dat hij de door Uselab gedane voorstellen over zijn salarisinschaling niet passend vond. Daar komt bij dat werknemer meermaals een melding heeft gedaan van grensoverschrijdend gedrag en psychosociale arbeidsbelasting. Ook hebben partijen op enig moment mediation gevolgd, wat niet tot een oplossing heeft geleid. Na de mediation heeft werknemer aangeboden om te re-integreren in zijn eigen werkzaamheden, maar Uselab heeft dit geweigerd vanwege het voortduren van het arbeidsconflict. In een deskundigenoordeel van 31 december 2025 heeft het UWV geoordeeld dat Uelab onvoldoende meewerkt aan de re-integratie van werknemer. In onderhavige procedure verzoekt Uselab de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Werknemer verzoekt het ontbindingsverzoek af te wijzen. Subsidiair verzoekt werknemer hem een transitievergoeding en billijke vergoeding toe te kennen. Ook verzoekt werknemer subsidiair voor recht te verklaren dat Uselab geen rechten kan ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding. Bij wijze van zelfstandig tegenverzoek verzoekt werknemer bovendien Uselab te veroordelen tot betaling van € 52.005,18 bruto aan achterstallig salaris over 2018 tot en met mei 2026, te vermeerderen met vakantiegeld, loonafhankelijke emolumenten, de

wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werknemer heeft daarnaast nog een reeks aan andere verzoeken/vorderingen ingesteld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling en uit de processtukken blijkt dat partijen geen vertrouwen meer hebben in een vruchtbare voortzetting van de arbeidsverhouding. De kantonrechter gaat daarom over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2026. Het opzegverbod bij ziekte staat hier niet aan in de weg, omdat de oorzaak van de verstoring ligt in de discussie over het loon, welk conflict zich al voor de ziekmelding voordeed. Vervolgens rijst de vraag of Uselab een ernstig verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is. De reden dat partijen nooit tot een constructief gesprek zijn overgegaan, is omdat zij beide stug zijn blijven hangen in hun eigen visie waarop hun geschil mogelijk opgelost kon worden. In dit kader valt beide partijen een verwijt te maken. Ook de andere door werknemer gemaakte verwijten leiden niet tot ernstig verwijtbaar handelen. Aan werknemer wordt wel de wettelijke transitievergoeding toegekend, waarbij wordt uitgegaan van zijn laatstverdiende salaris. Het concurrentie- en relatiebeding wordt in zijn geheel vernietigd, omdat Uselab hier geen beschermingswaardig belang (meer) bij heeft. Werknemer is al meer dan een jaar niet feitelijk werkzaam voor Uselab en gelet op zijn functie is de kennis van werknemer algemeen van aard. De kantonrechter oordeelt verder dat Uselab in augustus 2025 het loon van werknemer onterecht heeft stopgezet. Dat werknemer op 31 juli 2025 aan Uselab heeft geschreven dat hij zelf contact heeft opgenomen met een mediator en dat hij twijfels heeft over het nut van mediation, leidt niet tot de conclusie dat werknemer niet meewerkt aan de mediation. Uselab wordt veroordeeld tot betaling van het salaris over augustus 2025, vermeerderd met vakantiegeld, de (gematigde) wettelijke verhoging van 25% en de wettelijke rente. Tot slot veroordeelt de kantonrechter Uselab om aan werknemer een getuigschrift uit te reiken, om bij de eindafrekening aan werknemer 68,01 wettelijke en 20 bovenwettelijke vakantie-uren te betalen, alle tot werknemer herleidbare afbeeldingen van de bedrijfswebsite te verwijderen binnen veertien dagen na de einddatum van het dienstverband, tot betaling van circa € 1.500 aan werknemer aan jubileumaanspraak, tot betaling van € 100 aan werknemer aan kosten deskundigenoordeel UWV, tot verstrekking van een deugdelijk gespecificeerde eindafrekening met betrekking tot alle loon- en vergoedingscomponenten, om de aan het UWV verstrekte sv-loongegevens te corrigeren én om een deugdelijk en schriftelijk gespecificeerd overzicht aan werknemer te verstrekken van de wijze waarop de looncorrecties, sv-loongegevens, pensioenafdrachten, eindafrekening en eventuele correcties zoals die in deze procedure zijn toegewezen zijn berekend en verwerkt. Alle andere verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 20-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:10955
Zaaknummer: 12216248 \ EA VERZ 26-536

Rechters: M. Wiltjer
Advocaten: N.M. Niewold
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:653 BW en 7:656 BW