

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van werknemer die constant misstanden en onregelmatigheden binnen het bedrijf aanklaagt wegens een ernstig en duurzame verstoorde arbeidsverhouding.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 1998 bij HTM Personenvervoer N.V. (hierna: HTM) in dienst getreden als railbestuurder. Tussen werknemer en HTM is in de loop van de jaren een verstoorde arbeidsverhouding ontstaan. Tussen partijen heeft tussen 2 februari en 4 maart 2022 mediation plaatsgevonden, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. HTM verzoekt de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden op grond van primair een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair ernstig verwijtbaar handelen. Volgens HTM is de werkrelatie met werknemer verstoord geraakt en ziet zij geen mogelijkheid meer voor herstel ervan. Er is geen vertrouwen meer tussen partijen, wat is veroorzaakt door de handelwijze van werknemer. Werknemer heeft continu zaken aan de kaak gesteld en telkens alles en iedereen benaderd en bevraagd. De arbeidsverhouding is zodanig verstoord geraakt dat verschillende collega's, maar ook de directie van HTM, het vertrouwen in werknemer hebben opgezegd. De verstoring van de arbeidsrelatie is ook duurzaam, omdat deze situatie nu al geruime tijd speelt. Daarnaast heeft werknemer verwijtbaar gehandeld door op slinkse wijze vertrouwelijke bedrijfsinformatie te hebben opgevraagd bij collega's, waarna hij deze informatie heeft gebruikt ten behoeve van het bezwaar van zijn dochter. Deze handelwijze is volgens HTM in strijd met goed werknemerschap. Volgens werknemer houdt, voor zover er al een verstoring van de arbeidsrelatie is, dit geen verband met het gebrek aan vertrouwen van HTM in werknemer. Werknemer heeft een extreem gevoel voor rechtvaardigheid. In combinatie met, of mogelijk als gevolg van een OCPS (obsessief-compulsieve persoonlijkheidsstoornis) zorgt dit ervoor dat werknemer vaker dan wel anders dan andere werknemers communiceert. HTM heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door op geen enkele manier rekening te houden met zijn stoornis, door een volkomen tegenstrijdig beeld te creëren in de functioneringsverslagen en door steeds het verleden weer op te rakelen. Werknemer wil graag zijn loopbaan bij HTM afsluiten. Werknemer verzoekt primair afwijzing van het ontbindingsverzoek. In het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, dient HTM aan werknemer de transitievergoeding, een aanvullende vergoeding en een billijke vergoeding van € 428.868 bruto te betalen.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter kan uit de stukken en de behandeling ter zitting niet anders worden geconcludeerd dan dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring in de

arbeidsverhouding tussen partijen. Werknemer is te veel doorgeslagen in het aanklaarten van misstanden of onregelmatigheden. Het lijkt alsof hij in een constante strijd met zijn werkgever is verwickeld. Door in eindeloos veel e-mails zijn ongenoegen te uiten en de verwijtende en aanmatigende toon die werknemer daarbij gebruikt, is een onwerkbaar situatie ontstaan. HTM heeft aan werknemer coaching en training aangeboden en werknemer heeft dat aanbod iedere keer afgeslagen. Uit de overgelegde e-mailcorrespondentie en de verslagen van gesprekken die tussen partijen zijn gevoerd, volgt juist dat HTM bijzonder veel geduld heeft betoond en zich er steeds voor heeft ingespannen om met werknemer op een redelijke manier in gesprek te blijven. De arbeidsrelatie is volgens de kantonrechter onherstelbaar beschadigd. De arbeidsovereenkomst tussen partijen zal op de g-grond worden ontbonden. HTM is aan werknemer de transitievergoeding verschuldigd. Er is geen sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van HTM. De verzochte billijke vergoeding zal daarom worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 30-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2022:15927

**Zaaknummer:** 10036236 RP VERZ 22-50364

**Rechters:** A.J. Japenga

**Advocaten:** R. van der Stap en M.J. Buitenhuis

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:673 BW