

## RECHTSPRAAK

***Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het samenwerken met werknemer kostte zoveel tijd, ergernis en frustratie dat partijen in een vicieuze cirkel belandden. Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden en geen grond voor een billijke vergoeding.****Feiten*

Op 1 mei 2014 is werknemer in dienst getreden bij Stichting tot beheer van het Museum Boerhaave, Rijksmuseum voor de geschiedenis van de natuurwetenschappen en van de geneeskunde (hierna: Boerhaave). Laatstelijk was werknemer werkzaam als restaurator. In de functieomschrijving van restaurator is omschreven dat de restaurator functioneel leiding ontvangt van de senior adviseur restauratie (hierna: de SAR). Van 6 april 2021 tot 7 maart 2022 was werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte. In die tijd is een nieuwe SAR aangesteld. Boerhaave en werknemer hebben na aanstelling van de nieuwe SAR meermaals gecorrespondeerd over de inhoud en invulling van de werkzaamheden van werknemer, waarbij werknemer telkens heeft aangegeven niet duidelijk te vinden wat van hem wordt verwacht terwijl Boerhaave telkens heeft aangegeven een bepaalde mate van zelfredzaamheid te verwachten van werknemer. Op 19 december 2022 is werknemer opgeroepen voor een gesprek wegens werkweigering en het bewust niet volgen van procedures. Na dit gesprek is een mediationtraject opgestart. Op 18 april en 23 mei 2023 heeft de mediator bevestigd dat de mediationtrajecten niet tot een oplossing hebben geleid. Boerhaave heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Boerhaave heeft hieraan ten grondslag gelegd dat na wisseling van de SAR-functie grote problemen zijn ontstaan in de houding en opstelling van werknemer waaruit is op te merken dat hij de SAR niet accepteert als leidinggevende. Volgens Boerhaave neemt werknemer de positie in dat hij niets meer zelf kan oppakken of uitvoeren zonder strikte instructies van de SAR, terwijl hij voorheen als volwaardig restaurator met eigen initiatieven opereerde. Werknemer heeft zich tegen dit verzoek verweerd en voorwaardelijk, voor zover de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, verzocht om toekenning van een transitievergoeding, een eindafrekening, toepassing van de wettelijke opzegtermijn en een billijke vergoeding. Ook heeft werknemer gevorderd dat Boerhaave wordt veroordeeld tot vergoeding van zijn openstaande reiskosten ad € 590,78 netto. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst van werknemer ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De verzoeken van werknemer zijn afgewezen. Werknemer is in hoger beroep gekomen, omdat hij het niet eens is met de afwijzing van zijn verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden op de g-grond. Uit de gang van zaken na de terugkeer van werknemer vanuit arbeidsongeschiktheid kan worden afgeleid dat zijn houding en gedrag bij Boerhaave tot vergaande en oplopende irritatie en verlies van vertrouwen hebben geleid. Dat blijkt uit meerdere incidenten met zijn leidinggeevenden en uit verklaringen van zijn directe collega's. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat op deze manier tussen partijen niet meer vruchtbaar kan worden samengewerkt. Het samenwerken met werknemer kostte zoveel tijd, ergernis en frustratie dat partijen in een vicieuze cirkel belandden: ergernis en frustratie namen steeds toe en dat leidde uiteindelijk tot forse problemen in de uitvoering van de werkzaamheden. Vanaf 5 oktober 2022 is werknemer bovendien meermaals indringend aangesproken op zijn houding en gedrag. De spanningen tussen partijen zijn daarna niet weggenomen. Vervolgens is ook de ingezette mediation mislukt. Uit het voorgaande volgt dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is. Herplaatsing ligt gelet op de verstoorde werkverhoudingen niet in de rede. Nu de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden, is toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW niet aan de orde. Ook is er geen aanleiding om werknemer een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 9 aanhef en sub c BW toe te kennen. Er is immers geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Boerhaave. Gelet op de ernstig en duurzaam verstoorde verhoudingen kon zij in december 2022 tot het besluit komen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De door werknemer gemaakte verwijten heeft Boerhaave (voldoende) weerlegd dan wel zijn onvoldoende door werknemer uitgewerkt en onderbouwd. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-03-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2025:352

**Zaaknummer:** 200.338.414/01

**Rechters:** M.T. Nijhuis, C.A. Joustra en P.S. Fluit

**Advocaten:** S. Bocu en C.A. de Weerd

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 en 3 sub g BW, 7:683 lid 3 BW en 7:671b lid 9 sub c BW