



Scriptie verstoorde arbeidsrelatie

Toetsing van: Afstuderen HBR-4-AS17-AS

Hogeschool Leiden

Naam: Mari-Lise Machielsen

Studentnummer: s1101868

Klas: RE4B

Afstudeerbegeleider

Mevrouw mr. E. Koning

Onderzoeksdocent

Dhr. mr. B. den Boer

Opleiding HBO-Rechten

Collegejaar 2019-2020, blok 16

Reguliere kans

Inleverdatum: 16 juni 2020

Opdrachtgever

X

Aantal woorden: 11.597 woorden (exclusief omslag, titelpagina, voorwoord, samenvatting, inhoudsopgave, voetnoten en bijlagen)

Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt mijn scriptie over de verstoorde arbeidsrelatie ter afronding van de bachelor HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden. Het onderzoek voor deze scriptie is uitgevoerd voor het bedrijf X. De eindopdracht is om een juridisch praktijkgericht onderzoek uit te voeren. Vanaf februari tot en met juni 2020 ben ik bezig geweest met het onderzoek naar de ontslaggrond verstoorde arbeidsrelatie en het schrijven van deze scriptie.

Sinds de coronacrisis zijn er overal veel veranderingen gaande. Gelukkig heb ik in deze bijzondere omstandigheden dit onderzoeksrapport kunnen afronden met begeleiding van een aantal personen. Via deze weg wil ik dan ook een aantal personen bedanken.

Allereerst wil ik mijn opdrachtgever in het bijzonder bedanken dat ik dit onderzoek heb mogen uitvoeren bij bedrijf X en bedankt voor het vertrouwen, de feedback en de leerzame ervaringen die ik heb mogen opdoen tijdens de stagedagen.

Daarnaast wil ik ook mijn afstudeerbegeleider Evelien Koning bedanken voor de begeleiding die ik heb gekregen vanuit de Hogeschool Leiden. Vanwege de coronacrisis hebben de contactmomenten over mijn afstudeeropdracht alleen online plaatsgevonden, maar ik heb deze begeleiding als prettig ervaren. Bedankt voor de online begeleiding en de feedback.

Tot slot wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor de steun, wijsheid en de motiverende woorden die mij hebben geholpen om de eindstreep te halen.

Ik wens alle lezers veel leesplezier toe.

Mari-Lise Machielsen

Kaag, 15 juni 2020

Samenvatting

De aanleiding van het onderzoek zijn twee dossiers bij opdrachtgever. In deze zaken is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. De verstoorde arbeidsrelatie is in beide zaken ontstaan door verwijtbaar gedrag van werkgever. Het probleem dat is waargenomen, is dat er geen eenduidig antwoord bestaat op de vraag wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Het doel van dit onderzoek is om opdrachtgever via een onderzoek naar de wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie te adviseren over hoe zij haar cliënten (werkgevers en werknemers) kan adviseren bij de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Om een dergelijk advies te kunnen geven, is het doel van dit onderzoek om een gezichtspuntencatalogus te ontwikkelen. Hiermee wordt een overzicht van feiten en omstandigheden bedoeld die relevant kunnen zijn bij de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

De centrale vraag van het onderzoek luidt: "Welk advies kan op grond van wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek aan bedrijf X worden gegeven bij de vraag onder welke feiten en omstandigheden er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW?"

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden om uiteindelijk antwoord te kunnen geven op de centrale vraag. Voor de eerste twee deelvragen is gebruik gemaakt van onderzoek naar wet- en regelgeving en literatuuronderzoek. Voor de twee andere deelvragen (de derde en vierde deelvraag) is gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode jurisprudentieonderzoek.

Uit onderzoek naar wet- en regelgeving en uit literatuuronderzoek kan het volgende worden geconcludeerd. Een arbeidsovereenkomst kan op meerdere manieren eindigen. Eén van de manieren waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen is door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

Uit onderzoek is gebleken dat voor een verstoorde arbeidsrelatie in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub g BW (de g-grond) aan de ene kant de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer ernstig en duurzaam verstoord dient te zijn en aan de andere kant dient er sprake te zijn van een verstoorde arbeidsrelatie die niet meer hersteld of verbeterd kan worden (dus ook niet via herplaatsing binnen de onderneming), waardoor van werkgever niet meer kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet. Deze voorwaarden brengen met zich mee dat er van werkgever wordt verwacht dat hij zich inspant om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. Een werkgever kan dit bijvoorbeeld doen door middel van mediation. Uit onderzoek is

gebleken dat er wordt gekeken of werkgever voldoende heeft voldaan aan zijn inspanningsverplichting.

Daarnaast blijken diverse feiten en omstandigheden een rol te spelen bij de g-grond. Indien de verstoring in de arbeidsverhouding bijvoorbeeld eenzijdig door werknemer wordt ervaren, kan dit een omstandigheid zijn voor de kantonrechter om te oordelen dat er geen sprake is van een voldragen g-grond. Een vertrouwensbreuk die niet meer te overbruggen is, bijvoorbeeld doordat partijen op geen enkele manier meer met elkaar kunnen communiceren, kan voor de kantonrechter aanleiding zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.

In het praktijkonderzoek zijn 24 uitspraken van kantonrechters ná 1 januari 2018 geanalyseerd. Uit het jurisprudentieonderzoek zijn ook diverse feiten en omstandigheden naar voren gekomen die een rol kunnen spelen bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst. Zo is de vraag of er mediation heeft plaatsgevonden relevant en de vraag of de verstoring eenzijdig wordt ervaren of dat de verstoring wederzijds wordt ervaren tussen werkgever en werknemer.

Tot slot blijkt uit wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek dat een arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op grond van een verstoorde arbeidsrelatie kan worden ontbonden, ook als er sprake is van enige verwijtbaarheid aan de kant van werkgever of werknemer. De vraag aan wie de verstoorde arbeidsrelatie is te wijten is relevant voor een eventuele toekenning van een billijke vergoeding. Daarnaast is gebleken dat een arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden door een kantonrechter als blijkt dat werkgever doelbewust een verstoorde arbeidsrelatie heeft gecreëerd.

Het antwoord op de centrale vraag luidt dat er geen eenduidig antwoord kan worden gegeven op de vraag wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Wel kan rekening worden gehouden met een aantal relevante feiten en omstandigheden die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen.

Naar aanleiding van de conclusies is er een gezichtspuntencatalogus ontwikkeld. Opdrachtgever kan deze gezichtspunten gebruiken bij zaken waarin opdrachtgever voor cliënt onderhandelt over een vaststellingsovereenkomst of bij het adviseren en bijstaan van cliënten in ontslagzaken. Opdrachtgever wordt bijvoorbeeld aanbevolen om na te gaan of er mediation heeft plaatsgevonden. Indien dit niet het geval is, is het aan te raden dat werkgever en werknemer eerst een mediationtraject doorlopen, tenzij er andere herstelpogingen zijn gedaan door werkgever.

Inhoudsopgave

Afkortingenlijst	7
Hoofdstuk 1: Inleiding.....	8
1.1 Aanleiding.....	8
1.2 Doelstelling.....	9
1.3 Praktische relevantie	9
1.4 Probleemstelling.....	10
1.5 Vraagstelling	10
1.6 Onderzoeksmethoden en verantwoording.....	11
1.7 Leeswijzer	14
Hoofdstuk 2: Beëindiging van een arbeidsovereenkomst	15
2.1 Inleiding	15
2.2 Definitie arbeidsovereenkomst	15
2.3 Einde van een arbeidsovereenkomst.....	16
2.4 De additionele billijke vergoeding	20
2.5 Deelconclusie.....	21
Hoofdstuk 3: Verstoorde arbeidsrelatie	22
3.1 Inleiding	22
3.2 Herplaatsing	22
3.3 Criterium ernstig en duurzaam	22
3.4 Horizontale of verticale relatie?.....	26
3.5 Inspanningsverplichting werkgever.....	27
3.6 Asscher-escape	28
3.7 Verwijtbaarheid.....	29
3.8 Deelconclusie.....	29
Hoofdstuk 4: Resultaten jurisprudentieonderzoek geen verstoorde arbeidsrelatie.....	30
4.1 Inleiding	30

4.2 Geen verstoorde arbeidsrelatie	30
4.3 Deelconclusie	34
Hoofdstuk 5: Resultaten jurisprudentieonderzoek wel verstoorde arbeidsrelatie	36
5.1 Inleiding	36
5.2 Ontbindingen op grond van een verstoorde arbeidsrelatie	36
5.3 Deelconclusie	39
Hoofdstuk 6: Conclusie	41
6.1 Inleiding	41
6.2 Conclusie	41
Hoofdstuk 7: Aanbevelingen	44
7.1 Inleiding	44
7.2 Aanbevelingen (de gezichtspunten)	44
Literatuurlijst	48
Artikelen	48
Handboeken	48
Parlementaire stukken	49
Jurisprudentielijst van het literatuuronderzoek	50
Hoge Raad	50
Gerechtshoven	50
Rechtbanken	50
Bijlage 1: Jurisprudentielijst ten behoeve van het jurisprudentieonderzoek	51
Bijlage 2: Analyseschema per uitspraak ten behoeve van deelvraag 3	52
Bijlage 3: Analyseschema per uitspraak ten behoeve van deelvraag 4	60

Afkortingenlijst

BW:	Burgerlijk Wetboek
HR:	Human Resources
HRM:	Human Resource Management
MvT:	Memorie van Toelichting
UWV:	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAB:	Wet arbeidsmarkt in balans
Wwz:	Wet werk en zekerheid

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Aanleiding

De opdrachtgever van het onderzoek is bedrijf X. Bedrijf X is een kantoor dat is gespecialiseerd in HR Consultancy en adviseren en procederen rondom het arbeidsrecht. De opdrachtgever staat met name middelgrote en kleine bedrijven bij en HR-advies wordt hier gecombineerd met arbeidsrecht.

In dit onderzoek staat de ontslaggrond 'verstoorde arbeidsrelatie' (ook wel de g-grond genoemd) centraal. Deze ontslaggrond zal straks verder worden besproken, maar eerst de aanleiding. De aanleiding voor dit onderzoek zijn twee dossiers bij opdrachtgever.

[Dossiers weggelaten in verband met persoonlijke informatie]

Verstoorde arbeidsrelatie

In artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) staat aangegeven wanneer werkgever de mogelijkheid heeft om ontbinding van een arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter te verzoeken.¹ Dit artikel beschrijft onder andere in lid 3 de redelijke gronden voor ontbinding van een arbeidsovereenkomst. Werkgever dient wel eerst, voordat hij zich beroept op één van de ontslaggronden, op grond van artikel 7:669 lid 1 BW te onderzoeken of herplaatsing van werknemer in een andere passende functie mogelijk is binnen een redelijke termijn, tenzij er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Eén van de ontslaggronden is de ontslaggrond 'verstoorde arbeidsrelatie' (de g-grond). Aan de ene kant dient de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer ernstig en duurzaam is verstoord en aan de andere kant dient er sprake te zijn van een verstoorde arbeidsrelatie die niet meer hersteld of verbeterd kan worden (dus ook niet via herplaatsing binnen de onderneming), waardoor van werkgever niet meer kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet.² Voor werkgever geldt een inspanningsverplichting om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen.³

Wat betreft de relevantie van de schuldvraag bij de g-grond, heeft de Hoge Raad op 16 februari 2018 (ECLI:NL:HR:2018:220) uitspraak gedaan of bij het beoordelen van de g-grond meegewogen moet worden aan wie kan worden verweten dat verstoring van de arbeidsrelatie is ontstaan. De Hoge Raad heeft bepaald dat enige mate van verwijtbaarheid aan de kant van werkgever of werknemer ontbinding van een

¹ Graaf, van de, 2019, p. 385.

² Graaf, van de, 2019, p. 391.

³ Graaf, van de, 2019, p. 391.

arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie niet in de weg staat, maar de mate waarin de verstoorde arbeidsrelatie aan werknemer en/of werkgever te verwijten valt, kan wel meegewogen worden in de beoordeling of er sprake is van een voldragen g-grond.⁴ Met verwijtbaar gedrag wordt bedoeld dat werkgever de verstoorde arbeidsrelatie heeft laten ontstaan of ervoor heeft gezorgd dat de verstoorde arbeidsrelatie in stand werd gehouden.⁵

1.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om opdrachtgever via een onderzoek naar de wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie te adviseren over hoe zij haar cliënten (werkgevers en werknemers) kan adviseren bij de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Om een dergelijk advies te kunnen geven, is het doel van dit onderzoek om een gezichtspuntencatalogus te ontwikkelen. Hiermee wordt een overzicht van feiten en omstandigheden bedoeld die relevant kunnen zijn bij de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. De gezichtspuntencatalogus zal in hoofdstuk 7: 'Aanbevelingen' aan bod komen.

1.3 Praktische relevantie

Het onderzoek focust zich op de volgende drie hoofdpunten: (1) wanneer is een verstoorde arbeidsrelatie ernstig en duurzaam, (2) de inspanningsverplichting van een werkgever en (3) de rol van de schuldvraag.

Het onderzoek is relevant voor opdrachtgever vanwege het volgende. Uit de twee dossiers en uit mondelinge communicatie middels een interview blijkt dat opdrachtgever in de praktijk zaken behandelt die gaan over een verstoorde arbeidsrelatie.

Opdrachtgever wil weten of uit jurisprudentie duidelijk kan worden welke feiten en omstandigheden voor de kantonrechters relevant zijn geweest bij het al dan niet ontbinden van een arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. Aangezien opdrachtgever gespecialiseerd is in het HR en arbeidsrecht, kan het verrichten van een onderzoek naar deze ontslaggrond opdrachtgever helpen bij het adviseren van haar cliënten in zaken ter voorkoming van een eventueel ontslag, bij het sluiten van vaststellingsovereenkomsten en bij het adviseren en bijstaan van cliënten in ontslagzaken.

⁴ HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

⁵ HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

Daar komt bij dat er bij de hiervoor genoemde voorbeeldossiers sprake is van verwijtbaar gedrag van werkgever voor het ontstaan van de verstoorde arbeidsrelatie. Voor opdrachtgever is het relevant om in dit onderzoek de relevantie van de schuldvraag mee te nemen, want uit het eerder besproken arrest van de Hoge Raad kan verwijtbaarheid aan de kant van werknemer en/of werkgever wel worden meegewogen in de beslissing van de kantonrechter.⁶ Er zal worden gekeken hoe er met deze schuldvraag wordt omgegaan. Er wordt *geen* onderzoek gedaan naar (de hoogte van) de billijke vergoeding die kan worden toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen tijdens werkgever.

1.4 Probleemstelling

Concluderend is het probleem dat is waargenomen, dat er geen eenduidig antwoord bestaat op de vraag wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, waardoor er minder rechtszekerheid voor cliënten van opdrachtgever bestaat.

1.5 Vraagstelling

1.5.1 Centrale vraag

De centrale vraag van het onderzoek luidt:

“Welk advies kan op grond van wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek aan bedrijf X worden gegeven bij de vraag onder welke feiten en omstandigheden er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW?”

1.5.2 Deelvragen

De deelvragen van het onderzoek luiden:

Theoretisch-juridische deelvragen

1. Op welke wijze kan op grond van wet- en regelgeving en literatuuronderzoek een arbeidsovereenkomst worden beëindigd?
2. Wat houdt een verstoorde arbeidsrelatie in op grond van wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?

⁶ HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

Praktische deelvragen

3. Welke feiten en omstandigheden maken dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie volgens jurisprudentieonderzoek?
4. Welke feiten en omstandigheden maken dat er wel sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie volgens jurisprudentieonderzoek?

1.6 Onderzoeksmethoden en verantwoording

In dit gedeelte zullen de onderzoeksmethoden worden besproken die voor dit onderzoek zijn gebruikt. Voor het beantwoorden van de twee theoretisch-juridische deelvragen is gebruik gemaakt van de onderzoeksmethoden wetsanalyse en literatuuronderzoek. Voor het beantwoorden van de twee praktische deelvragen is gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode jurisprudentieonderzoek.

1.6.1 Theoretisch-juridische onderzoeksvragen

Deelvraag 1 en 2

De eerste twee deelvragen zijn beantwoord door middel van een analyse van de wet, nog specifiek het Burgerlijk Wetboek en de daarbij behorende regelingen. Daarnaast is gebruik gemaakt van de parlementaire stukken die betrekking hebben op de invoering van de Wet werk en zekerheid (hierna: Wwz) en de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: WAB).

Ook heeft er een literatuuronderzoek plaatsgevonden. De literaire bronnen zijn gevonden via de betrouwbare zoekmachines 'Kluwer Navigator' en 'Legal Intelligence'. De literaire bronnen die in dit onderzoek zijn gebruikt, zijn geschreven door juridische professionals waardoor de betrouwbaarheid en kwaliteit van het onderzoek kan worden gewaarborgd. Verder is gebruik gemaakt van meerdere literaire bronnen, oftewel meerdere handboeken en artikelen om de betrouwbaarheid en kwaliteit van het onderzoek te vergroten. De literaire bronnen zijn te vinden in de literatuurlijst.

Middels bovenstaande onderzoeksmethoden is er antwoord gegeven op de vraag op welke wijze een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd en wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

1.6.2 Praktische onderzoeksvragen

Deelvraag 3 en 4

De derde deelvraag bestaat uit de vraag welke feiten en omstandigheden maken dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. De vierde deelvraag bestaat uit de

vraag welke feiten en omstandigheden maken dat er *wel* sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Om deze vragen te kunnen beantwoorden, is er gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode jurisprudentieonderzoek. De uitspraken zijn op 16 maart 2020 gevonden via Rechtspraak.nl. Hiervoor zijn de volgende trefwoorden en filters gebruikt: verstoorde arbeidsverhouding, g-grond, 7:669 lid 3 sub g BW, arbeidsrecht, rechtbanken en het datumbereik van 1-1-2018 t/m 16-3-2020. Met deze zoektermen zijn 159 uitspraken gevonden.

Voor het jurisprudentieonderzoek zijn topics geformuleerd, waarmee tijdens het analyseren voldoende relevante informatie uit de uitspraken kan worden gehaald. De topics zijn geformuleerd tijdens een vooronderzoek naar relevante literaire bronnen ten behoeve van het theoretisch-juridische onderzoeksgedeelte. De topics zijn gehaald uit de volgende literaire bronnen:

- C. Mutlu, 'Driehonderd keer ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding', *TAP* 2019/113, nr. 3;
- M. van de Graaf, *Arbeidsrecht 2019 voor de professional*, Rotterdam/Dordrecht: SaMo 2019.

De volgende topics zijn gebruikt voor de derde en vierde deelvraag:

- Inspanningsverplichting werkgever
Een werkgever kan zich niet zomaar beroepen op de g-grond. Hiervoor zal werkgever zich eerst moeten hebben ingespannen om de arbeidsrelatie te herstellen.⁷
Werkgever kan dit bijvoorbeeld doen door middel van mediation.⁸
- Verstoring ernstig en duurzaam
Aan de ene kant dient een werkgever aannemelijk te maken dat de arbeidsrelatie tussen hem en werknemer ernstig en duurzaam is verstoord en aan de andere kant dient werkgever aannemelijk te maken dat de verstoorde arbeidsrelatie niet meer hersteld of verbeterd kan worden, waardoor van werkgever niet meer kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet.⁹
- Verwijtbaarheid bij werkgever en/of werknemer (bij deelvraag 4)
De mate waarin de verstoorde arbeidsrelatie aan werknemer en/of werkgever te wijten valt, kan worden meegewogen in de beoordeling of er sprake is van een voldragen g-grond.¹⁰ Middels deze topic zal onderzoek worden gedaan naar de vraag hoe er met de schuldvraag wordt omgegaan.

⁷ Graaf, van de, 2019, p. 391.

⁸ Graaf, van de, 2019, p. 391.

⁹ Graaf, van de, 2019, p. 391.

¹⁰ HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

Voor dit onderzoek worden totaal 24 uitspraken geanalyseerd. De geanalyseerde uitspraken zijn relevant, actueel en afkomstig van de betrouwbare site Rechtspraak.nl. De 24 uitspraken zijn als volgt geselecteerd.

Bij het vooronderzoek naar relevante uitspraken stond de vraag of er sprake is van een ontbindingsverzoek op grond van de g-grond, centraal.

De uitspraken waarin de g-grond niet aan de orde kwam, zijn als eerste niet geselecteerd voor het jurisprudentieonderzoek. Hetzelfde geldt voor de uitspraken waarbij er wel is verzocht om ontbinding op grond van de g-grond, maar de g-grond uiteindelijk niet aan de orde is gekomen, omdat de kantonrechter al had geoordeeld dat er sprake was van een ander voldragen ontslaggrond. Er zijn totaal 55 van de 159 uitspraken als eerste niet geselecteerd, waardoor er nog 104 uitspraken overbleven. Van deze uitspraken zijn vervolgens de samenvattingen en overwegingen van de rechters gelezen. Van de 104 uitspraken bleken er 37 uitspraken te zijn waarbij de kantonrechter heeft geoordeeld dat er *geen* sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en 67 uitspraken waarbij er *wel* sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Voor beide deelvragen zijn twaalf uitspraken onderzocht; twaalf uitspraken waar *geen* sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en twaalf uitspraken waar *wel* sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. De selectie is gemaakt door na te gaan of er voldoende informatie door middel van de geformuleerde topics uit de uitspraken kan worden gehaald (de mate waarin de g-grond aan bod kwam bij de beoordeling van de kantonrechter) en er is gekeken naar wat een redelijk aantal uitspraken is dat haalbaar is om te onderzoeken binnen de beschikbare tijd voor dit onderzoek, rekening houdend met de eisen van de opdracht om dit onderzoek te doen.

Bovendien bleken er uitspraken te zijn waarbij de g-grond wel werd genoemd, maar waarbij de g-grond nauwelijks aan de orde kwam bij de beoordelingen van de kantonrechters. Een andere ontslaggrond speelde hier vaak een grotere rol dan de g-grond. Deze uitspraken zijn niet geselecteerd voor het jurisprudentieonderzoek. Een overzicht van de geanalyseerde uitspraken is te vinden in bijlage 1.

Bij de uitspraken waarin de kantonrechter heeft geoordeeld dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en de kantonrechter heeft geoordeeld of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever of werknemer, zal *niet* de billijke vergoeding worden onderzocht. Daarnaast worden alleen uitspraken geanalyseerd ná het arrest van 16 februari 2018 van de Hoge Raad.

1.7 Leeswijzer

Dit onderzoek bestaat uit zeven hoofdstukken, een literatuurlijst, een jurisprudentielijst met uitspraken die uit het literatuuronderzoek naar voren zijn gekomen en drie bijlagen.

In hoofdstuk twee en drie wordt aan de hand van wet- en regelgeving en literatuuronderzoek duidelijk op welke manieren een arbeidsovereenkomst kan eindigen en wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Dit is het juridisch kader van het onderzoek. Het tweede en derde hoofdstuk geven antwoord op de eerste twee deelvragen van het onderzoek.

In hoofdstuk vier wordt het eerste gedeelte van de resultaten besproken die voortvloeien uit het jurisprudentieonderzoek. In dit hoofdstuk zullen de feiten en omstandigheden worden besproken die een rol spelen bij de vraag wanneer er geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Hoofdstuk vier geeft antwoord op de derde deelvraag van het onderzoek.

In hoofdstuk vijf wordt het laatste gedeelte van de resultaten besproken die voortvloeien uit het jurisprudentieonderzoek. In dit hoofdstuk zullen de feiten en omstandigheden worden besproken die komen kijken bij de vraag wanneer er wel sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Hoofdstuk vijf geeft antwoord op de vierde deelvraag van het onderzoek.

In hoofdstuk zes zal de conclusie van het onderzoek worden besproken en hiermee antwoord worden gegeven op de hoofdvraag.

Tot slot worden de aanbevelingen aan opdrachtgever in de vorm van een gezichtspuntencatalogus gegeven in hoofdstuk zeven.

Hoofdstuk 2: Beëindiging van een arbeidsovereenkomst

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is onderdeel van het theoretisch-juridische onderzoeksgedeelte en zal antwoord geven op de eerste deelvraag van het onderzoek: *“Op welke wijze kan op grond van wet- en regelgeving en literatuuronderzoek een arbeidsovereenkomst worden beëindigd?”*. Er zal eerst kort worden ingegaan op de vraag wat een arbeidsovereenkomst is. Vervolgens zullen de verschillende manieren waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen, besproken worden. Tot slot zal nog kort worden ingegaan op de additionele billijke vergoeding.

2.2 Definitie arbeidsovereenkomst

De definitie van een arbeidsovereenkomst is terug te vinden in titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Artikel 7:610 lid 1 BW geeft de volgende definitie van een arbeidsovereenkomst:

“De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.”

Over het algemeen wordt aangenomen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Er dient sprake te zijn van een overeenkomst;¹¹
- De werknemer verricht arbeid;¹²
- Er bestaat een gezagsverhouding (werknemer is in dienst van);¹³
- Als tegenprestatie ontvangt werknemer loon voor het verrichten van de arbeid.¹⁴
Loon kan onder andere een verschuldigd bedrag zijn die werkgever aan werknemer dient te betalen.¹⁵ Onder loon kan ook loon in natura worden verstaan;¹⁶
- De arbeid dient te worden verricht ‘gedurende een zekere tijd’;¹⁷

¹¹ Graaf, van de, 2019, p. 10; Verhulp, in: *T&C BW 2020*, art. 7:610 BW.

¹² Graaf, van de, 2019, p. 10; Verhulp, in: *T&C BW 2020*, art. 7:610 BW.

¹³ Graaf, van de, 2019, p. 10; Verhulp, in: *T&C BW 2020*, art. 7:610 BW.

¹⁴ Graaf, van de, 2019, p. 10; Verhulp, in: *T&C BW 2020*, art. 7:610 BW.

¹⁵ Bakels e.a. 2019, par. 3.1.2.

¹⁶ Bakels e.a. 2019, par. 3.1.2.

¹⁷ Graaf, van de, 2019, p. 10; Verhulp, in: *T&C BW 2020*, art. 7:610 BW.

- De arbeid dient door werknemer persoonlijk te worden verricht.¹⁸ Alleen als werknemer toestemming van werkgever heeft gekregen, kan werknemer zich laten vervangen.¹⁹

2.3 Einde van een arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manier eindigen. Deze manieren zullen nu aan bod komen.

2.3.1 Beëindiging met wederzijds goedvinden

De eerste manier is als werkgever en werknemer overeenstemmen dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst (artikel 7:900 BW).

2.3.2 Opzegging door werkgever

De tweede manier waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen is als werkgever of werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt. Bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd is op grond van artikel 7:667 lid 6 BW voorafgaande opzegging vereist. Een werkgever kan opzeggen als hij daarvoor een zogenoemde 'redelijke grond' heeft en herplaatsing van werknemer niet mogelijk is, aldus artikel 7:669 BW.

Er zijn negen redelijke gronden:²⁰

- a) Bedrijfseconomische redenen;
- b) Langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer;
- c) Regelmatig ziekteverzuim;
- d) Disfunctioneren van werknemer;
- e) Verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer;
- f) Werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;
- g) Verstoorde arbeidsrelatie;
- h) Andere omstandigheden die maken dat van werkgever niet meer in redelijkheid kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten;
- i) Een combinatie van omstandigheden die maken dat van werkgever niet meer in redelijkheid kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

¹⁸ Graaf, van de, 2019, p. 10.

¹⁹ Graaf, van de, 2019, p. 10.

²⁰ Graaf, van de, 2019, p. 385.

Bovendien heeft werkgever eerst schriftelijke toestemming nodig van werknemer. Echter heeft de wetgever hierop wel een aantal uitzonderingen geformuleerd in artikel 7:671 BW. Eén van deze uitzonderingen is als werkgever zich beroept op de redelijke grond bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid en hiervan toestemming heeft gekregen van het UWV of een zogenoemde 'cao-ontslagcommissie' (cao-ontslagcommissie geeft alleen toestemming bij bedrijfseconomische omstandigheden). Dat werkgever toestemming voor deze twee gronden moet vragen, is namelijk een vereiste volgens artikel 7:671a BW. Bij geen toestemming, bestaat er voor werkgever nog de mogelijkheid om op grond van artikel 7:671b lid 1 sub b BW naar de kantonrechter te gaan.

Voor de overige ontslaggronden (sub c tot en met i) kan een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a BW worden ontbonden door de kantonrechter.

Zoals eerder is aangegeven, geldt voor werkgever een herplaatsingsplicht. Werkgever dient te onderzoeken of werknemer binnen een redelijke termijn in een ander functie in het bedrijf kan worden geplaatst die passend is voor hem, al dan niet door middel van scholing. De herplaatsingsverplichting is geen resultaatsverplichting, maar een inspanningsverplichting van werkgever.²¹ Artikel 9 van de Ontslagregeling stelt nadere regels over de herplaatsingsverplichting.

De omvang van de organisatie kan een rol spelen bij de vraag of herplaatsing wel of niet in de rede ligt.²² Bij een kleinere organisatie zal er naar de herplaatsingsplicht van werkgever anders worden gekeken dan bij een grote (landelijke) organisatie of een groot concern.²³ Er zal van werkgever worden verwacht dat hij zich meer zal inspannen om werknemer te herplaatsen naarmate het bedrijf waar werknemer werkzaam is, groter is.²⁴

2.3.3 Opzegging door werknemer

Er is niet ergens in de wet specifiek geregeld dat een werknemer een arbeidsovereenkomst zou kunnen opzeggen.²⁵ Wel kan uit artikelen 7:667 BW en 7:672 lid 4 BW worden afgeleid dat ook een werknemer een arbeidsovereenkomst kan opzeggen.

²¹ HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64.

²² Drongelen e.a. 2019, p. 76.

²³ Drongelen e.a. 2019, p. 76.

²⁴ Graaf, van de, 2019, p. 391.

²⁵ Drongelen e.a. 2019, p. 85.

2.3.4 Opzegging door werkgever of werknemer tijdens de proeftijd

De vierde manier waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen is als werkgever of werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt tijdens een afgesproken proeftijd. Tijdens de afgesproken proeftijd tussen partijen zijn de opzegverboden niet van toepassing.²⁶

2.3.5 Beëindiging van rechtswege

De vijfde manier waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen is als een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Dit kan op drie verschillende manieren.

Ten eerste kan een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen als er een einde komt aan een bepaalde periode of indien de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de duur van een bepaald project of werk.²⁷ We spreken dan ook wel van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.²⁸ De wet stelt voor het afspreken van een termijn van een tijdelijke arbeidsovereenkomst geen minimale of maximale termijn.²⁹ Bij de duur van een bepaald project of werk kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het vervangen van een zieke medewerker waarbij de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt in het geval de medewerker weer hersteld is.³⁰

Ten tweede kan een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen als partijen een ontbindende voorwaarde hebben opgenomen in de arbeidsovereenkomst.³¹ We spreken van een ontbindende voorwaarde als het gaat om een toekomstige onzekere gebeurtenis en op het moment dat deze gebeurtenis zich voordoet, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege, bijvoorbeeld de voorwaarde dat een arbeidsovereenkomst eindigt als een werknemer een noodzakelijke vergunning verliest die werknemer nodig heeft voor het verrichten van zijn werkzaamheden.³²

Tot slot kan een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen door overlijden van een werknemer op grond van artikel 7:674 BW.

2.3.6 Opzegging wegens dringende redenen door werkgever of werknemer

Zowel werkgever als werknemer kunnen op grond van artikel 7:677 BW een arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigen wegens dringende redenen (ook wel ontslag op staande voet genoemd), waarbij er geen opzegtermijn geldt.³³

²⁶ Graaf, van de, 2019, p. 407.

²⁷ Drongelen e.a. 2019, p. 17 en 29; Verhulp, in: *T&C BW 2020*, art. 7:667 BW.

²⁸ Verhulp, in: *T&C BW 2020*, art. 7:667 BW.

²⁹ Drongelen e.a. 2019, p. 30.

³⁰ Drongelen e.a. 2019, p. 30-31.

³¹ Drongelen e.a. 2019, p. 33.

³² Drongelen e.a. 2019, p. 33.

³³ Graaf, van de, 2019, p. 415.

Bij ontslag op staande voet dient er sprake te zijn van dringende redenen die tegelijkertijd met het ontslag worden medegedeeld aan de wederpartij.³⁴ Het mag niet zo zijn dat het ontslag met ingang van een bepaalde datum in de toekomst wordt gegeven, want het ontslag dient direct (onverwijld) te worden gegeven.³⁵ Een werkgever mag echter wel een werknemer tijdelijk op non-actief stellen, zodat werkgever uitkomsten van een ingesteld onderzoek kan afwachten en werknemer daarna alsnog kan ontslaan op staande voet.³⁶

2.3.7 Ontbinding door de kantonrechter

De laatste manier waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen is door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. In welke gevallen een kantonrechter een arbeidsovereenkomst kan ontbinden, staat beschreven in artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW. Zo kan een kantonrechter een arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van de redelijke gronden zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met i BW.

Cumulatiegrond (sub i)

Sinds 1 januari 2020 is de WAB in werking getreden. Hiermee is onder andere de cumulatiegrond geïntroduceerd.

Artikel 7:669 lid 3 sub i BW omschrijft de cumulatiegrond als volgt: *"Een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met e, g en h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren."*

Een werkgever kan zich dus op de cumulatiegrond beroepen als het gaat om een situatie waarbij zich uit meerdere ontslaggronden omstandigheden voordoen die niet voldoende zijn voor één voldragen redelijke ontslaggrond, maar het geheel van de omstandigheden met zich meebrengt dat van werkgever niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet.³⁷

Werkgever kan zowel primair als subsidiair de cumulatiegrond aanvoeren.³⁸ Indien werkgever zich primair beroept op de cumulatiegrond, dan moeten wel omstandigheden worden aangevoerd die uit twee of meer ontslaggronden (c-h) komen.³⁹ Indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van de i-grond, dan kan de kantonrechter een extra vergoeding toekennen aan werknemer.⁴⁰ Dit regelt artikel

³⁴ Graaf, van de, 2019, p. 415; Rb. Noord-Nederland (ktr.) 30 september 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4601.

³⁵ Rb. Den Haag (ktr.) 7 november 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:12761; Rb. Gelderland (ktr.) 9 mei 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:2080.

³⁶ Graaf, van de, 2019, p. 419.

³⁷ Drongelen e.a. 2019, p. 70; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 54.

³⁸ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 54.

³⁹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 54.

⁴⁰ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 56.

7:671b lid 8 BW. Het gaat om een vergoeding van maximaal de helft van het bedrag aan transitievergoeding.⁴¹ Deze vergoeding kan naast de transitievergoeding worden toegekend en bovendien blijft het mogelijk om een verzoek tot toekenning van een additionele billijke vergoeding te doen bij de kantonrechter.⁴² De wetgever heeft uitdrukkelijk benadrukt dat de i-grond, net zoals de andere ontslaggronden, een redelijke grond is en niet bedoeld is voor het afkopen van de bescherming die een werknemer bij ontslag geniet.⁴³ Door het toekennen van zo'n extra vergoeding kan de redelijkheid, die het ontslagrecht met zich meebrengt, niet worden afgekocht volgens de wetgever.⁴⁴

2.4 De additionele billijke vergoeding

Zowel werkgever als werknemer kunnen een verzoek indienen bij de kantonrechter voor toekenning van een billijke vergoeding. De billijke vergoeding is een zelfstandige vergoeding en staat los van een transitievergoeding of een vergoeding die wordt toegekend wegens onregelmatig ontslag.⁴⁵ Bij de billijke vergoeding kan een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds de billijke vergoeding die toegekend wordt indien de wederpartij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld dan wel heeft nagelaten en anderzijds de billijke vergoeding waarbij dat niet het geval is.⁴⁶

De billijke vergoeding die wordt toegekend bij ernstig verwijtbaarheid wordt ook wel bestempeld als het 'muizengaatje'.⁴⁷ De hoogte van de billijke vergoeding wordt door de rechter bepaald.⁴⁸ Uit de Memorie van Toelichting (hierna: MvT) valt af te leiden dat een billijke vergoeding alleen zal worden toegekend in uitzonderlijke gevallen.⁴⁹ In de MvT worden een aantal voorbeelden gegeven van situaties waarbij een billijke vergoeding kan worden toegekend, zoals een situatie waarbij werkgever zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst ernstig heeft geschonden, waardoor er een ernstig verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan en het voor de kantonrechter onvermijdbaar is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.⁵⁰

⁴¹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 56.

⁴² Bakels e.a. 2019, par. 3.5.5.3.

⁴³ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 9, p. 65.

⁴⁴ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 9, p. 65-66.

⁴⁵ Bakels e.a. 2019, par. 3.5.5.3.

⁴⁶ Bakels e.a. 2019, par. 3.5.5.3.

⁴⁷ Bakels e.a. 2019, par. 3.5.5.3.

⁴⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34.

⁴⁹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34.

⁵⁰ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34.

2.5 Deelconclusie

Om antwoord te geven op de eerste deelvraag kan een arbeidsovereenkomst op de volgende manieren eindigen: via beëindiging met wederzijds goedvinden, opzegging door werkgever of werknemer, opzegging door werkgever of werknemer tijdens de proeftijd, beëindiging van rechtswege, opzegging wegens dringende redenen door werkgever of werknemer en door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. In dit laatste geval kan de kantonrechter een arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van één van de ontslaggronden zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW of op grond van de cumulatiegrond (sub i) door de komst van de Wet arbeidsmarkt in balans.

Hoofdstuk 3: Verstoorde arbeidsrelatie

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is het laatste hoofdstuk dat deel uitmaakt van het theoretisch-juridische onderzoeksgedeelte en zal antwoord geven op de tweede deelvraag: *“Wat houdt een verstoorde arbeidsrelatie in op grond van wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?”*. In het vorige hoofdstuk is beschreven op welke manieren een arbeidsovereenkomst kan eindigen. Eén van deze manieren is ontbinding van een arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. Een werkgever kan zich op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a BW wenden tot de kantonrechter.

Uit onderzoek blijkt dat werkgevers de ontslaggrond ‘verstoorde arbeidsrelatie’ het meest als ontslaggrond aanvoeren.⁵¹ Daarnaast blijkt uit jurisprudentie dat de g-grond veelal subsidiair wordt aangevoerd bij een ontbindingsverzoek en primair wordt er dan meestal een beroep gedaan op de d-grond of de e-grond.⁵² Maar wat zijn de criteria om ontbinding van een arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie te krijgen en kan een werkgever ook de g-grond aanvoeren als het in principe gaat om een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en collega’s? In dit hoofdstuk zal de ontslaggrond verstoorde arbeidsrelatie worden besproken.

3.2 Herplaatsing

Als eerste geldt het criterium van artikel 7:669 lid 1 BW dat een werkgever dient te hebben onderzocht of herplaatsing van werknemer mogelijk is. Zo kan een werkgever onderzoeken of werknemer op een andere locatie of afdeling van de organisatie kan gaan werken. Daarnaast kan een werkgever onderzoeken of werknemer een andere functie kan krijgen die passend is voor hem, al dan niet met behulp van scholing.

3.3 Criterium ernstig en duurzaam

Vervolgens, als we kijken naar artikel 7:669 lid 3 sub g BW, dan staat in dit artikel beschreven dat de verstoring van de arbeidsrelatie zodanig moet zijn dat van een werkgever niet meer kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer nog voortzet.

⁵¹ Hiebendaal & van der Kamp, *Bb* 2018/22, afl. 7 onder verwijzing naar Beukhof & Rietveld, *TvO* 2017/4.

⁵² Hiebendaal & van der Kamp, *Bb* 2018/22, afl. 7.

De wet geeft zelf niet een verdere uitleg over de verstoorde arbeidsrelatie en welke criteria hiervoor gelden. Uit de MvT op de Wwz blijkt wel dat er dient te worden gekeken naar de criteria vóór invoering van de Wwz. In artikel 5:1 lid 4 van het Ontslagbesluit (is vervallen per 1 juli 2015) staat dat het moet gaan om een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Dit criterium uit het Ontslagbesluit geldt in beginsel nog steeds en ziet op de formulering *“zodanig dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren”* van artikel 7:669 lid 3 sub g BW.⁵³

Toch blijkt uit de MvT dat het in beginsel moet gaan om een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.⁵⁴ In de MvT wordt ‘in beginsel’ vermeld, omdat een arbeidsovereenkomst namelijk ook ontbonden moet kunnen worden als de arbeidsrelatie minder duurzaam is verstoord, maar de arbeidsrelatie wel zodanig ernstig is verstoord dat niet meer van werkgever kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet.⁵⁵

Aan de ene kant dient de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer dus ernstig en duurzaam verstoord te zijn en aan de andere kant dient er sprake te zijn van een verstoorde arbeidsrelatie die niet meer hersteld of verbeterd kan worden (dus ook niet via herplaatsing binnen de onderneming), waardoor van werkgever niet meer kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet.⁵⁶ Als blijkt dat het vertrouwen van werkgever in werknemer bijvoorbeeld nog hersteld kan worden, dan zal de kantonrechter oordelen dat de verstoorde arbeidsrelatie niet ernstig en duurzaam is.⁵⁷

In 2016 heeft het Hof Arnhem-Leeuwarden benadrukt dat *“er geen harde bewijzen op tafel hoeven te komen om aan te tonen dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Voldoende is dat werkgever de verstoorde arbeidsrelatie aannemelijk maakt.”*⁵⁸ Een werkgever zal de feiten en omstandigheden, die hij in zijn ontbindingsverzoek heeft omschreven, moeten stellen en bewijzen (de feiten en omstandigheden zullen voldoende aannemelijk moeten zijn) indien werknemer deze voldoende gemotiveerd heeft betwist.⁵⁹

Een voorbeeld waarbij de kantonrechter heeft geoordeeld dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie is een zaak waarbij al ongeveer drie jaar

⁵³ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 46.

⁵⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 46.

⁵⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 46.

⁵⁶ Graaf, van de, 2019, p. 391.

⁵⁷ Mutlu, TAP 2019/113, nr. 3, p. 11-12.

⁵⁸ Hof Arnhem-Leeuwarden 4 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2655.

⁵⁹ HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

leidinggevende en werkneemster samenwerkingsproblemen hebben.⁶⁰ De kritiek van de leidinggevende op de houding van werkneemster, de manier waarop de communicatie verliep, namelijk dat werkneemster vele malen communicatie met zijn leidinggevende afwees, en de manier waarop werkneemster zich gedroeg wordt steeds door werkneemster stevig afgewezen.⁶¹ Daarnaast heeft werkgever met veel moeite en weerstand van werkneemster een verbeterplan kunnen opstellen, maar dit verbeterplan heeft werkneemster uiteindelijk ook geweigerd.⁶² De manier waarop werkneemster zich heeft opgesteld, bemoeilijkt het maken van stappen in de richting van een betere samenwerking tussen partijen.⁶³ Mediationgesprekken en gesprekken met consultants als derde persoon, ter ondersteuning en bemiddeling, hadden ook niet geleid tot een herstel van de verstoorde arbeidsrelatie.⁶⁴ In deze zaak is de kantonrechter op grond van deze feiten en omstandigheden tot het oordeel gekomen dat de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.

Een ander voorbeeld is een zaak waarbij werkgever (een directeur en grootaandeelhouder van een Besloten Vennootschap) en werknemer na een huwelijk van 35 jaar in een echtscheidingsprocedure zitten en werkgever heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.⁶⁵ Hoewel de kantonrechter overweegt dat de privérelatie tussen werkgever en werknemer niet helemaal los kan worden gezien van de werkrelatie, levert de echtscheidingsprocedure (die al twee jaar duurt) en de mislukte onderhandelingen over het dienstverband met werknemer geen grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst nu er geen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie die niet meer te herstellen is.⁶⁶ De kantonrechter betreft bij zijn oordeel dat een werkgever een werknemer dient aan te spreken op zijn gedrag als door zijn gedrag spanningen ontstaan op het werk, hetgeen in dit geval niet is gebeurd door werkgever.⁶⁷

Uit literatuuronderzoek is verder gebleken dat bepaalde feiten en omstandigheden relevant zijn. Dat de mate van spanningen niet ernstig genoeg is, is hier één van. Stel dat het gaat om een situatie waarbij er wel sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, maar de spanningen die zich voordoen komt door slechts een incident of het gaat om enkele (kleine) onenigheden, dan zal er geen sprake

⁶⁰ Rb. Rotterdam (ktr.) 15 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4509.

⁶¹ Rb. Rotterdam (ktr.) 15 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4509.

⁶² Rb. Rotterdam (ktr.) 15 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4509.

⁶³ Rb. Rotterdam (ktr.) 15 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4509.

⁶⁴ Rb. Rotterdam (ktr.) 15 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4509.

⁶⁵ Rb. Midden-Nederland (ktr.) 17 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:971.

⁶⁶ Rb. Midden-Nederland (ktr.) 17 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:971.

⁶⁷ Rb. Midden-Nederland (ktr.) 17 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:971.

zijn van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.⁶⁸ Er moet namelijk meer aan de hand zijn dan dit.

Daarnaast is de vraag of de verstoring eenzijdig is of door beide partijen wordt ervaren, relevant.⁶⁹ Een voorbeeld waarin naar voren komt dat de 'mate van spanningen' en een eenzijdige verstoring in de arbeidsrelatie een rol speelt bij de beoordeling van de g-grond, is de uitspraak van de kantonrechter 23 maart 2016. In deze zaak heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbonden. De verstoring werd eenzijdig ervaren (door werknemer in dit geval) en, als werknemer stelt dat er een vertrouwensbreuk is die niet meer te herstellen is, dan moet het om meer gaan dan slechts een onenigheid.⁷⁰

Als een werkgever werknemer niet heeft aangesproken op zijn gedragingen, bijvoorbeeld door geen waarschuwingen te hebben gegeven, maar de spanningen wel door het gedrag van werknemer worden veroorzaakt, dan kan dit een omstandigheid zijn voor het niet ontbinden van de arbeidsovereenkomst op grond van de g-grond.⁷¹ Werkgever heeft bijvoorbeeld geen overleggen gevoerd met de werknemers, waardoor de conflicten meer zijn gaan escaleren, terwijl van werkgever mag worden verwacht dat hij maatregelen hiertegen neemt.⁷²

Aan de andere kant kan de kantonrechter oordelen dat er wel sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie als bijvoorbeeld blijkt dat de vertrouwensbreuk tussen werkgever en werknemer niet meer te overbruggen is.⁷³ Een onoverbrugbare vertrouwensbreuk kan bijvoorbeeld blijken als partijen op geen enkele manier meer met elkaar kunnen communiceren of als werknemer iedere keer weer een heftige confrontatie met werkgever aangaat, waardoor er geen stappen tot verbetering kunnen worden gemaakt.⁷⁴

Een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie kan daarnaast door de kantonrechter worden aangenomen als zowel werkgever als werknemer hebben aangegeven dat zij geen vertrouwen meer in elkaar hebben en daardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor hen niet meer als een optie wordt gezien.⁷⁵ De vraag of er vertrouwen is, is van belang, omdat er zonder vertrouwen een situatie ontstaat tussen partijen die niet meer werkbaar is.⁷⁶

⁶⁸ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 11.

⁶⁹ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 11.

⁷⁰ Rb. Midden-Nederland (ktr.) 23 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1580.

⁷¹ Mutlu, *TAP* 2019/113, afl. 3, p. 11.

⁷² Rb. Gelderland (ktr.) 7 juni 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:4252.

⁷³ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 12.

⁷⁴ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 12.

⁷⁵ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 12.

⁷⁶ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 15.

Doordat het duurzaamheidscriterium geldt, is de duur van de verstoring ook relevant.⁷⁷ Hoewel een kort verstoorde arbeidsrelatie ook kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, als deze verstoring zodanig ernstig is dat van werkgever niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet, kan een langdurige verstoring ook een factor zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.⁷⁸ Bijvoorbeeld een arbeidsrelatie dat al enkele jaren moeilijk verloopt.

Daarnaast kan de kantonrechter de omvang van de organisatie mee laten wegen in zijn oordeel, want bij een kleinere organisatie kan het moeilijker zijn dat partijen weer met elkaar zullen gaan samenwerken.⁷⁹ Als de organisatie van werkgever groot is, dan is het makkelijker om werknemer ergens anders te herplaatsen.

Over het algemeen wordt aan het criterium 'ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie' voldaan als partijen, ondanks dat er pogingen zijn gedaan om de arbeidsrelatie te herstellen, niet meer kunnen samenwerken met elkaar en niet meer in staat zijn om duidelijke afspraken met elkaar te maken.⁸⁰

3.4 Horizontale of verticale relatie?

De gezagsverhouding is relevant bij de beoordeling van de g-grond.⁸¹ In beginsel ziet een verstoorde arbeidsrelatie niet op de relatie tussen een werknemer en zijn collega's (horizontale relatie), maar op de relatie tussen werkgever en werknemer (verticale gezagsverhouding).⁸² Onder de relatie tussen een werknemer en een werkgever wordt ook de relatie tussen een werknemer en zijn leidinggevende verstaan.⁸³

Als de verstoorde arbeidsrelatie ziet op de horizontale relatie, dan geldt voor werkgever een verzwaarde plicht om te motiveren om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te krijgen.⁸⁴ Deze verzwaarde motiveringsplicht houdt in dat werkgever goed zal moeten kunnen motiveren dat er door de verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en zijn collega's óók een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer (of werknemers) en werkgever is ontstaan.⁸⁵ Er wordt van een werkgever verwacht dat hij meer een bemiddelende rol op zich neemt en pogingen doet om de verstoorde relaties tussen werknemer en zijn collega's te herstellen, zo bleek uit een uitspraak van de

⁷⁷ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 13.

⁷⁸ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 13.

⁷⁹ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 13.

⁸⁰ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 10.

⁸¹ Concl. A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2017:1256, bij arrest HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

⁸² Concl. A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2017:1256, bij arrest HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

⁸³ Concl. A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2017:1256, bij arrest HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

⁸⁴ Slooten, van, Zaal & Zwemmer 2015, p. 136.

⁸⁵ Concl. A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2017:1256, bij arrest HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

kantonrechter op 24 mei 2016.⁸⁶ Werkgever had in deze zaak weliswaar mediation ingezet, alleen is dit volgens de kantonrechter niet voldoende om te voldoen aan de inspanningsverplichting die werkgever heeft.⁸⁷ Er heeft namelijk maar één gesprek plaatsgevonden (het mediationtraject is vroegtijdig beëindigd) en dit gesprek was geen groepsgesprek, maar het was een gesprek met de werknemers apart van elkaar.⁸⁸

Een voorbeeld van een situatie waarbij wel een arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie is als medewerkers niet meer met werknemer willen samenwerken, omdat werknemer angst op de werkvloer creëert.⁸⁹ Een ander voorbeeld is een situatie waarbij seksuele intimidatie is voorgevallen die aan werknemer te wijten is.⁹⁰ Deze situatie kan ook leiden tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst.

Daarentegen kan de omstandigheid dat de relatie tussen werknemer en zijn collega's goed is, maar de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer niet, relevant zijn om de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.⁹¹

3.5 Inspanningsverplichting werkgever

Zoals eerder al is besproken, heeft werkgever een inspanningsverplichting. Werkgever dient aannemelijk te maken dat hij heeft voldoende pogingen heeft gedaan om de arbeidsrelatie met werknemer te verbeteren en dat dit niet tot het gewenste effect heeft geleid.⁹²

Werkgever kan bijvoorbeeld een mediationtraject in gang zetten. Mediation is geen verplichting voor een werkgever, maar speelt wel een belangrijke rol bij de kantonrechter in het al dan niet ontbinden van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.⁹³ Voorbeelden van andere herstpogingen zijn conflict coaching, interventies met de aanwezigheid van een specialist die optreedt als ondersteuner of bemiddelaar, het inschakelen van een coach voor werknemer (bijvoorbeeld een jobcoach) of het opstellen van een verbeterplan met de benodigde hulp erbij.

⁸⁶ Rb. Noord-Nederland (ktr.) 24 mei 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2497.

⁸⁷ Rb. Noord-Nederland (ktr.) 24 mei 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2497.

⁸⁸ Rb. Noord-Nederland (ktr.) 24 mei 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2497.

⁸⁹ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 11.

⁹⁰ Rb. Noord-Holland (ktr.) 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753.

⁹¹ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 11.

⁹² Hiebendaal & van der Kamp, *Bb* 2018/22, afl. 7.

⁹³ Hiebendaal & van der Kamp, *Bb* 2018/22, afl. 7.

Een mislukte mediationtraject kan erop duiden dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie.⁹⁴ Toch hoeven mislukte mediationgesprekken niet per definitie te betekenen dat er dan ook sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie die niet meer te herstellen is. In een arrest van het Hof werd bijvoorbeeld geoordeeld dat er van een onherstelbare arbeidsrelatie niet voldoende is gebleken, ook al zijn er twee mediationtrajecten doorlopen.⁹⁵ Volgens het Hof heeft werkgever ingezet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst in plaats van herstel van de verstoorde arbeidsrelatie.⁹⁶ Het Hof benoemde dat het inschakelen van een coach voor het starten van een verbetertraject voor werknemer of het organiseren van meerdere gesprekken met werknemer en de groepsleider voorbeelden zijn van pogingen die een werkgever had kunnen doen om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen.⁹⁷

3.6 Asscher-escape

Het kan ook zo zijn dat een arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, ondanks dat er geen of niet voldoende een verbetertraject is doorlopen.⁹⁸ Ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan dan plaatsvinden als de arbeidsrelatie al dusdanig is beschadigd dat de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer niet meer kan worden voortgezet.⁹⁹ Dit wordt ook wel de “Asscher-escape” genoemd.¹⁰⁰ Een werkgever loopt bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wel het risico dat hij vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten een billijke vergoeding is verschuldigd aan werknemer.¹⁰¹

De Hoge Raad heeft bepaald dat als er zich een situatie voordoet waarbij ontbinding op de d-grond (disfunctioneren) is afgewezen, omdat werknemer niet voldoende in de gelegenheid is gebracht om zijn functioneren te verbeteren en er een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan, de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden op de g-grond.¹⁰² Het gaat dan in dit geval om het criterium ‘niet in redelijkheid te vergen de arbeidsovereenkomst voort te zetten’.¹⁰³

⁹⁴ Stouthart, AR 2019/30, afl. 6/7, p. 32.

⁹⁵ Hof 's-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2104.

⁹⁶ Hof 's-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2104.

⁹⁷ Hof 's-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2104.

⁹⁸ Graaf, van de, 2019, p. 391.

⁹⁹ *Handelingen I* 2013/14, 33 818, nr. 32, item 14, p. 10.

¹⁰⁰ Graaf, van de, 2019, p. 391.

¹⁰¹ *Handelingen I* 2013/14, 33 818, nr. 32, item 14, p. 10.

¹⁰² HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218.

¹⁰³ HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218.

3.7 Verwijtbaarheid

Wat betreft de relevantie van de schuldvraag bij de g-grond, heeft de Hoge Raad op 16 februari 2018 (ECLI:NL:HR:2018:220) uitspraak gedaan of bij het beoordelen van de g-grond meegewogen moet worden aan wie kan worden verweten dat verstoring van de arbeidsrelatie is ontstaan. De Hoge Raad heeft bepaald dat enige mate van verwijtbaarheid aan de kant van werkgever of werknemer ontbinding van een arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie niet in de weg staat, maar de mate waarin de verstoorde arbeidsrelatie aan werknemer en/of werkgever te wijten valt, kan wel meegewogen worden in de beoordeling of er sprake is van een voldragen g-grond.¹⁰⁴ Met verwijtbaar gedrag wordt bedoeld dat werkgever de verstoorde arbeidsrelatie heeft laten ontstaan of ervoor heeft gezorgd dat de verstoorde arbeidsrelatie in stand werd gehouden.¹⁰⁵ Voorbeelden van verwijtbaar gedrag van werkgever is kwetsend gedrag op het werk of met opmerkingen angst creëren op het werk.¹⁰⁶ De vraag of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan dus relevant zijn voor de beoordeling van ontbinding van een arbeidsovereenkomst en blijft relevant voor het eventueel toekennen van een additionele billijke vergoeding aan werknemer. Het doelbewust veroorzaken van een verstoorde arbeidsrelatie mag echter niet worden beloond met ontbinding.¹⁰⁷

3.8 Deelconclusie

Concluderend is de ontslaggrond verstoorde arbeidsrelatie (de g-grond) één van de redelijke gronden op grond waarvan een werkgever een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter kan indienen. Voor een voldragen g-grond dient aan de ene kant sprake te zijn van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie en aan de andere kant dient herstel van deze verstoorde arbeidsrelatie niet meer mogelijk te zijn. De kantonrechter zal kijken naar de omstandigheden van het geval. Er is gebleken dat bepaalde feiten en omstandigheden een rol kunnen spelen bij de ontslaggrond verstoorde arbeidsrelatie, zoals de vraag of er mediation heeft plaatsgevonden en of de verstoring eenzijdig of wederzijds wordt ervaren door werkgever en werknemer.

¹⁰⁴ HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

¹⁰⁵ HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

¹⁰⁶ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 12.

¹⁰⁷ Mutlu, *TAP* 2019/113, nr. 3, p. 14; HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

Hoofdstuk 4: Resultaten jurisprudentieonderzoek geen verstoorde arbeidsrelatie

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het jurisprudentieonderzoek worden behandeld en zal er antwoord worden gegeven op de derde deelvraag: *“Welke feiten en omstandigheden maken dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie volgens jurisprudentieonderzoek?”*. De derde deelvraag maakt deel uit van het praktijkonderzoek. In dit hoofdstuk zullen de resultaten uit het jurisprudentieonderzoek worden besproken per topic. De volgende topics zijn ten behoeve van het jurisprudentieonderzoek gebruikt: de topic ‘inspanningsverplichting werkgever’ en de topic ‘verstoring ernstig en duurzaam’. Dit hoofdstuk zal worden afgesloten met een deelconclusie.

4.2 Geen verstoorde arbeidsrelatie

4.2.1 Topic ‘inspanningsverplichting werkgever’

De kantonrechters benoemen expliciet dat het duurzaamheidscriterium met zich mee brengt dat een werkgever zich dient te hebben ingespannen om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen en dat hij hierbij het initiatief neemt. Dit komt overeen met hetgeen al uit literatuuronderzoek naar voren is gekomen.¹⁰⁸ Bij onvoldoende inspanning blijkt dat terugkeer van werknemer op de werkvloer meestal nog mogelijk is. Bij de twaalf uitspraken hebben werkgevers zich niet voldoende ingespannen om de verstoorde arbeidsrelatie op te lossen. Dit heeft er bij de uitspraken mede toe geleid dat de kantonrechters de arbeidsovereenkomsten op grond van een verstoorde arbeidsrelatie niet hebben ontbonden.¹⁰⁹

De wijze waarop werkgever heeft gecommuniceerd met werknemer

Van werkgever wordt verwacht dat hij effectief communiceert met werknemer. Dit komt bij meerdere uitspraken van het jurisprudentieonderzoek naar voren. Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat afwijzing van de g-grond kan volgen bij een situatie waarbij werkgever onvoldoende heeft gecommuniceerd over een verbetertraject dan wel niet een verbetertraject heeft opgesteld met werknemer.¹¹⁰ Voor een werknemer moeten de kritiekpunten duidelijk zijn en het moet duidelijk zijn dat werkgever probeert de

¹⁰⁸ Hiebendaal & van der Kamp, *Bb* 2018/22, afl. 7.

¹⁰⁹ Uitspraken 1 tot en met 12 in bijlage 2.

¹¹⁰ Uitspraken 4, 5, 11 en 12 in bijlage 2.

verstoringen in de arbeidsrelatie te herstellen. De arbeidsovereenkomst wordt ook niet ontbonden als werkgever heeft nagelaten werknemer aan te spreken op zijn gedrag die volgens werkgever leidt tot samenwerkingsproblemen en in plaats van zich in te spannen om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen, een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst doet.¹¹¹

Arbeidsrelatie

Uit het literatuuronderzoek is naar voren gekomen dat van een werkgever wordt verwacht dat hij zich inspant om de verstoorde relaties tussen werknemer en zijn collega's op te lossen (de horizontale relatie). In uitspraak 4 van dit jurisprudentieonderzoek blijkt dat de kantonrechter ook benadrukt dat werkgever zich moet inspannen om de samenwerkingsproblemen tussen werknemer en zijn collega's op te lossen. Daarnaast benadrukte de kantonrechter in uitspraak 5 dat een verstoorde relatie tussen medewerkers onderling niet automatisch ook betekent dat arbeidsrelatie met werkgever en werknemer(s) is verstoord.

Mediation

De kantonrechter kijkt ook of er mediation heeft plaatsgevonden. Uit jurisprudentieonderzoek blijkt dat in tien van de twaalf uitspraken geen mediation heeft plaatsgevonden.¹¹² Uit overwegingen van de kantonrechters blijkt dat werkgever een reële poging dient te ondernemen om de verstoorde arbeidsrelatie te verbeteren en hierbij wordt benoemd dat dit met behulp van mediation kan. Indien er geen mediation heeft plaatsgevonden, kan dit een reden zijn voor de kantonrechter om niet de arbeidsovereenkomst te ontbinden, zeker als werkgever niet kan onderbouwen waarom hij geen poging tot mediation heeft gedaan.¹¹³

Ook valt op dat maandelijkse één-op-één-gesprekken en een plenaire training niet voldoende zijn voor werkgever om te voldoen aan zijn inspanningsverplichting, zo bleek in uitspraak 5 het geval te zijn. Deze gesprekken werden namelijk met alle medewerkers gevoerd en er is niet gebleken dat de plenaire training het doel had om de door werkgever gestelde ernstige samenwerkingsproblemen op te lossen.¹¹⁴ In dit geval oordeelde de kantonrechter dat mediation alsnog kon plaatsvinden, omdat uit opmerkingen van werkneemster kan worden begrepen dat werkneemster bereid is om mee te werken aan een dergelijk project, werkneemster in het verleden goed haar werk heeft gedaan en al lange tijd in dienst is bij werkgever (ongeveer 37 jaar).¹¹⁵

¹¹¹ Uitspraken 3 en 5 in bijlage 2.

¹¹² Uitspraken 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 en 12 in bijlage 2.

¹¹³ Uitspraak 12 in bijlage 2.

¹¹⁴ Uitspraak 5 in bijlage 2.

¹¹⁵ Uitspraak 5 in bijlage 2.

Daarnaast valt op dat er ook twee zaken zijn waarbij wél mediation heeft plaatsgevonden, maar de kantonrechter van oordeel was dat er alsnog mediation kan plaatsvinden.¹¹⁶ De reden hiervoor was dat het doel van de mediationgesprekken anders was dan het doen van een poging om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen.¹¹⁷ In deze twee zaken hadden werkgevers geen andere poging meer gedaan om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen.¹¹⁸

Lengte van het dienstverband

Uit jurisprudentieonderzoek blijkt dat de lengte van het dienstverband van werknemer ook relevant is.¹¹⁹ In dit kader benoemt de kantonrechter dat er van werkgever mag worden verwacht dat hij een behoorlijke inspanning levert om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen, gezien het langdurig dienstverband.¹²⁰ Onder een langdurig dienstverband werd in drie zaken uit dit jurisprudentieonderzoek verstaan: dienstverbanden sinds 1982 (ongeveer 37 jaar), 2012 (ongeveer 6 jaar) en 1997 (ongeveer 21 jaar).¹²¹

Het advies van de bedrijfsarts

Indien de reden voor ontbinding geen verband houdt met een opzegverbod, zoals ziekte van een werknemer, dan kan er toch ontbinding van een arbeidsovereenkomst plaatsvinden. Anders geldt er namelijk een opzegverbod en kan de arbeidsovereenkomst niet ontbonden worden. Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat het advies van de bedrijfsarts ook bij de beoordeling van de g-grond wordt betrokken. Zo blijkt dat het volgens de kantonrechter in een uitspraak voor de hand liggend was geweest dat mediation of conflict coaching zou worden ingezet, aangezien de bedrijfsarts dit had geadviseerd aan werknemer.¹²² Werkgever had alleen onderzoek laten doen bij een specialist in arbeidsmediation en HRM of het inzetten van mediation een goede optie zou zijn om de verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en zijn collega's te herstellen, maar volgens deze specialist was mediation hiervoor niet het geschikte middel.¹²³ Naar het oordeel van de kantonrechter is dit onderzoek van werkgever bij een specialist niet voldoende en had werkgever het advies van de bedrijfsarts wel kunnen opvolgen.¹²⁴ Hetzelfde werd geoordeeld in een andere uitspraak waarbij de bedrijfsarts aan werkgever

¹¹⁶ Uitspraken 1 en 7 in bijlage 2.

¹¹⁷ Uitspraken 1 en 7 in bijlage 2.

¹¹⁸ Uitspraken 1 en 7 in bijlage 2.

¹¹⁹ Uitspraken 5, 6 en 10 in bijlage 2.

¹²⁰ Uitspraken 5, 6 en 10 in bijlage 2.

¹²¹ Uitspraken 5, 6 en 10 in bijlage 2.

¹²² Uitspraak 4 in bijlage 2.

¹²³ Uitspraak 4 in bijlage 2.

¹²⁴ Uitspraak 4 in bijlage 2.

en werknemer had geadviseerd om, eventueel door middel van mediation, met elkaar in gesprek te gaan.¹²⁵ Partijen hadden dit advies niet opgevolgd.¹²⁶

4.2.2 Topic 'verstoring ernstig en duurzaam'

Eenzijdige verstoring

Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat als een verstoring eenzijdig wordt ervaren, dit een rol kan spelen in het oordeel van de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden. Dit was het geval in uitspraak 2. De kantonrechter oordeelde dat de arbeidsrelatie niet ernstig en duurzaam is verstoord. Daarbij nam de kantonrechter in zijn oordeel mee dat werknemer uitdrukkelijk tijdens de mondelinge behandeling van de zaak had verklaard dat het volgens hem goed mogelijk is om weer aan het werk te gaan en dat hij nog contact heeft met verschillende collega's.¹²⁷

Werkgever heeft werknemer niet (voldoende) aangesproken

Een andere omstandigheid die voor een kantonrechter een rol kan spelen om een arbeidsovereenkomst niet te ontbinden is de opstelling van werkgever. Het gaat hierbij om de vraag hoe werkgever zich heeft gedragen naar werknemer toe. Uit jurisprudentieonderzoek is naar voren gekomen dat werknemer voldoende door werkgever moet worden aangesproken op zijn functioneren of gedragingen als het gedrag van werknemer spanningen in de arbeidsrelatie veroorzaakt en dat werkgever hieraan sancties dient te verbinden.¹²⁸ Werkgever kan niet stellen dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie als blijkt dat werkgever niet of niet voldoende in gesprek is gegaan met werknemer.¹²⁹

De beoordeling van de g-grond na een afgewezen ontslaggrond

Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat de g-grond regelmatig subsidiair als ontslaggrond wordt aangevoerd bij een ontbindingsverzoek. Primair wordt dan meestal de d-grond of de e-grond aangevoerd. De g-grond is bij zes van de twaalf uitspraken subsidiair aangevoerd.¹³⁰

Indien de kantonrechter een eerder aangevoerde ontslaggrond heeft afgewezen, kan dit ook invloed hebben op de beoordeling van de g-grond. Het gaat hierbij om gevallen waarin de door werkgever aangevoerde feiten en omstandigheden met betrekking tot de

¹²⁵ Uitspraak 7 in bijlage 2.

¹²⁶ Uitspraak 7 in bijlage 2.

¹²⁷ Uitspraak 2 in bijlage 2.

¹²⁸ Uitspraken 4 en 7 in bijlage 2.

¹²⁹ Uitspraken 4 en 7 in bijlage 2.

¹³⁰ Uitspraken 1, 2, 3, 6, 10 en 11 in bijlage 2.

andere ontslaggrond (zoals de e-grond en de d-grond) "*direct en onlosmakelijk samenhangen*" met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de g-grond.¹³¹ De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden als er verder geen andere feiten en omstandigheden worden aangevoerd door werkgever die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen.¹³² Dit was het geval in uitspraak 2. Deze uitspraak komt overeen met uitspraak 8. In uitspraak 8 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst niet op de d-grond kan worden ontbonden. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen deze aangevoerde feiten ook niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie die als gevolg van disfunctioneren volgens werkgever is ontstaan.¹³³

Hetzelfde gold bij uitspraken 6 en 12. In deze uitspraken heeft de kantonrechter eerder geoordeeld dat de arbeidsovereenkomsten niet ontbonden kunnen worden op grond van verwijtbaar handelen dan wel nalaten van werknemer. Bovendien bleek in uitspraak 6 dat het geen discussie was dat werknemer verder altijd zijn werk goed had gedaan en werknemer heeft aangegeven dat hij graag nog zijn werk wil blijven doen. Het was volgens de kantonrechter niet aannemelijk dat er sprake was van een zodanige vertrouwensbreuk dat de verstoorde arbeidsrelatie niet meer te herstellen is.¹³⁴

4.3 Deelconclusie

Uit jurisprudentieonderzoek is gebleken dat diverse feiten en omstandigheden een rol kunnen spelen bij de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Bij de inspanningsverplichting van werkgever is uit jurisprudentieonderzoek naar voren gekomen dat de wijze waarop werkgever heeft gecommuniceerd met werknemer, de vraag of er mediation heeft plaatsgevonden, de lengte van het dienstverband, de vraag of werknemer zich heeft ingespannen om verstoring tussen medewerkers onderling op te lossen en de vraag of het advies van de bedrijfsarts is opgevolgd, feiten en omstandigheden zijn die een rol kunnen spelen bij het oordeel van de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, is naar voren gekomen dat de volgende feiten en omstandigheden relevant zijn: werknemer is niet eerder of niet voldoende aangesproken op zijn gedragingen (of functioneren) door werkgever, de verstoring wordt eenzijdig ervaren of eerder is er een ontslaggrond afgewezen door de

¹³¹ Uitspraak 2 in bijlage 2.

¹³² Uitspraak 2 in bijlage 2.

¹³³ Uitspraak 8 in bijlage 2.

¹³⁴ Uitspraken 6 in bijlage 2.

kantonrechter waarvan de aangevoerde feiten en omstandigheden met betrekking tot deze afgewezen ontslaggrond "*direct en onlosmakelijk samenhangen*" met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de g-grond.

Hoofdstuk 5: Resultaten jurisprudentieonderzoek wel verstoorde arbeidsrelatie

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het jurisprudentieonderzoek worden behandeld en zal er antwoord worden gegeven op de vierde deelvraag: *“Welke feiten en omstandigheden maken dat er wel sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie volgens jurisprudentieonderzoek?”*. De vierde deelvraag maakt deel uit van het praktijkonderzoek. In dit hoofdstuk zullen de resultaten uit het jurisprudentieonderzoek worden besproken per topic. De volgende topics zijn ten behoeve van het jurisprudentieonderzoek gebruikt: de topic ‘inspanningsverplichting werkgever’, de topic ‘verstoring ernstig en duurzaam’ en de topic ‘verwijtbaarheid’. Dit hoofdstuk zal worden afgesloten met een deelconclusie.

5.2 Ontbindingen op grond van een verstoorde arbeidsrelatie

5.2.1 Topic ‘inspanningsverplichting werkgever’

Uit jurisprudentieonderzoek blijkt dat bij zeven van de twaalf uitspraken mislukte pogingen tot mediation en/of constructieve gesprekken tussen partijen die niet tot het gewenste resultaat hebben geleid, een rol hebben gespeeld bij ontbinding van de arbeidsovereenkomsten op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.¹³⁵

Daarentegen valt op dat er in uitspraken 4 en 12 geen mediation heeft plaatsgevonden, maar toch de arbeidsovereenkomst is ontbonden. Werkgever heeft in uitspraak 4 aangegeven bereid te zijn om nog via mediation een poging te doen om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen.¹³⁶ De kantonrechter was in deze zaak van oordeel dat het niet aannemelijk is dat mediation nog zou leiden tot herstel van de verstoorde arbeidsrelatie, omdat de kantonrechter al had geoordeeld dat een toekomstige succesvolle samenwerking niet realistisch is.¹³⁷ Vooral nu werknemer werkzaam is bij een klein kantoor en de collega’s van werknemer hebben aangegeven dat zij geen vertrouwen meer te hebben in een goede samenwerking en de manier waarop werknemer zijn werk doet.¹³⁸ In uitspraak 12 werd ook geoordeeld dat het geen

¹³⁵ Uitspraken 1, 2, 3, 5, 7, 8 en 9 in bijlage 3.

¹³⁶ Uitspraak 4 in bijlage 3.

¹³⁷ Uitspraak 4 in bijlage 3.

¹³⁸ Uitspraak 4 in bijlage 3.

oplossing is om alsnog een mediationtraject te starten, omdat naar het oordeel van de kantonrechter de verstoring al ernstig en duurzaam is.¹³⁹

5.2.2 Topic 'verstoring ernstig en duurzaam'

Onoverbrugbare vertrouwensbreuk

Als partijen elke keer weer een heftige confrontatie aangaan met elkaar, dan wordt een herstel van de verstoorde arbeidsrelatie telkens gefrustreerd.¹⁴⁰ Partijen kunnen niet meer nader tot elkaar komen en er is sprake van een vertrouwensbreuk die niet meer is te overbruggen.¹⁴¹ Dit is een omstandigheid die kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.¹⁴²

Andere voorbeelden zijn situaties waarbij werkgever en werknemer ver uiteenlopende visies blijven hebben over hoe de verstoorde arbeidsrelatie hersteld kan worden, herhaaldelijk verwijten naar elkaar toe maken, niet meer in staat zijn om met elkaar te kunnen communiceren of steeds verder uit elkaar drijven door het maar niet eens kunnen worden over een re-integratietraject of een verbetertraject.¹⁴³

Er kan ook sprake zijn van een onoverbrugbare vertrouwensbreuk als werknemer geen vertrouwen meer heeft in zijn leidinggevenden en werknemer heeft verklaard dat werknemer het gevoel heeft dat werkgever eigenlijk van werknemer af wil.¹⁴⁴

Verstoring tussen partijen is wederzijds

Als blijkt dat beide partijen hebben verklaard dat de arbeidsrelatie niet meer te herstellen is, dan kan deze omstandigheid ertoe leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.¹⁴⁵

De aard en omvang van de organisatie

De omvang van de organisatie van werkgever kan een rol spelen. Dit was het geval bij uitspraak 1. De kantonrechter betrok bij zijn beoordeling dat werknemer werkzaam was bij een organisatie die relatief klein is en werknemer in de organisatie direct onder het

¹³⁹ Uitspraak 12 in bijlage 3.

¹⁴⁰ Uitspraken 7 en 8 in bijlage 3.

¹⁴¹ Uitspraken 7 en 8 in bijlage 3.

¹⁴² Uitspraken 7 en 8 in bijlage 3.

¹⁴³ Uitspraken 3, 4, 5, 7, 8 en 12 in bijlage 3.

¹⁴⁴ Uitspraak 11 in bijlage 3.

¹⁴⁵ Uitspraken 2, 4, 6, 9, 10, 11 en 12 in bijlage 3.

bestuur van de organisatie werkt.¹⁴⁶ Vanwege onder andere de kleine omvang van de organisatie is het niet realistisch dat werknemer terug zou kunnen keren op zijn werk.¹⁴⁷

Ook is naar voren gekomen dat de soort organisatie een rol kan spelen bij toewijzing van de g-grond. Uit jurisprudentieonderzoek komt dit naar voren in uitspraak 3. De functie van werkneemster was tandartsassistente. In een tandartsenpraktijk waar medewerkers in ruimtes moeten samenwerken die relatief klein zijn, is het van groot belang dat er goed wordt samengewerkt vanwege de patiëntveiligheid.¹⁴⁸ Hetzelfde geldt voor een leidinggevende en een werknemer, want zij moeten ook op één lijn zitten en vanuit beide partijen moet er vertrouwen in elkaar zijn voor een goede samenwerking.¹⁴⁹ In deze zaak was dit laatste niet het geval en was dit een factor voor de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.¹⁵⁰

Duur van de verstoring

Een andere omstandigheid die een rol kan spelen bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst op de g-grond is de duur van de verstoring. Dit is uit jurisprudentieonderzoek naar voren gekomen in uitspraak 8. In deze zaak was er al twee jaar sprake van een conflict tussen werkgever en werknemer waarbij partijen geen vooruitgang hebben geboekt om nader tot elkaar te komen en er sprake is van een grote vertrouwensbreuk.¹⁵¹

5.2.3 Topic 'Verwijtbaarheid'

Uit jurisprudentieonderzoek bleek bij acht van de twaalf uitspraken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld dan wel nagelaten.¹⁵² Eerder uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat ernstige verwijtbaarheid wordt aangenomen als werkgever zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst ernstig heeft geschonden.¹⁵³

Te snel aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Een omstandigheid waarbij ernstige verwijtbaarheid van werkgever kan worden aangenomen is als werkgever te snel aanstuurt op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, terwijl op het moment van aansturing nog niet is gebleken van een verstoorde arbeidsrelatie of een verstoorde arbeidsrelatie die niet meer te herstellen

¹⁴⁶ Uitspraak 1 in bijlage 3.

¹⁴⁷ Uitspraak 1 in bijlage 3.

¹⁴⁸ Uitspraak 3 in bijlage 3.

¹⁴⁹ Uitspraak 3 in bijlage 3.

¹⁵⁰ Uitspraak 3 in bijlage 3.

¹⁵¹ Uitspraak 8 in bijlage 3.

¹⁵² Uitspraken 1, 2, 6, 8, 9, 10, 11 en 12 in bijlage 3.

¹⁵³ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34.

is.¹⁵⁴ De kantonrechter kijkt of er een minder verstrekkende maatregel dan aansturing op beëindiging van de arbeidsovereenkomst had kunnen worden opgelegd.¹⁵⁵

Onvoldoende inspanningen verricht door werkgever

Hoewel eerder uit dit onderzoek is gebleken dat de kantonrechter tot het oordeel kan komen om een arbeidsovereenkomst niet te ontbinden als werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de verstoringen in de arbeidsrelatie te herstellen, blijkt uit jurisprudentieonderzoek dat dit niet altijd het geval hoeft te zijn.¹⁵⁶ Indien een werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen, kan de kantonrechter toch tot het oordeel komen dat er sprake is van een voldragen g-grond. Het risico voor werkgever is dan wel dat de kantonrechter ook oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen waardoor werknemer in aanmerking komt voor een billijke vergoeding. Het gaat in dit geval om situaties waarbij werkgever niet voldoende heeft geprobeerd de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen, maar waarbij wel blijkt dat de verstoring ernstig genoeg is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.¹⁵⁷

Rol van de schuldvraag bij de g-grond

Uit jurisprudentieonderzoek blijkt dat de overwegingen van het eerder besproken arrest van de Hoge Raad van 16 februari 2018 (ECLI:NL:HR: 2018:220) in de onderzochte zaken terugkomen. De vraag of werkgever bewust een verstoorde arbeidsrelatie heeft laten ontstaan of voort heeft laten bestaan, is een vraag die de kantonrechter betreft bij zijn oordeel. In uitspraak 8 is door de kantonrechter vastgesteld dat werkgever niet doelbewust de verstoorde arbeidsrelatie heeft gecreëerd, ook al heeft werkgever wel fouten gemaakt en heeft de kantonrechter geoordeeld dat er sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag aan de kant van werkgever. Met betrekking tot het 'doelbewust creëren' benadrukt de kantonrechter het volgende: *"Als dit anders zou zijn geweest, dan zou werkgever niet 'beloond' mogen worden met een ontbinding"*.¹⁵⁸

5.3 Deelconclusie

Uit jurisprudentieonderzoek is gebleken dat diverse feiten en omstandigheden een rol kunnen spelen bij de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Feiten en omstandigheden die kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond zijn: doorlopen

¹⁵⁴ Uitspraken 1 en 10 in bijlage 3.

¹⁵⁵ Uitspraak 11 in bijlage 3.

¹⁵⁶ Uitspraak 1, 7 en 10 in bijlage 3.

¹⁵⁷ Uitspraak 1 in bijlage 3.

¹⁵⁸ Uitspraak 8 in bijlage 3 (Rb. Midden-Nederland 21 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:704).

mediationtrajecten en/of constructieve gesprekken die zijn gevoerd, maar die niet tot een oplossing hebben geleid, een onoverbrugbare vertrouwensbreuk, een verstoring die door zowel werkgever als werknemer wordt ervaren (de verstoring is wederzijds), de aard en omvang van de organisatie en de duur van de verstoring.

Tot slot blijkt uit jurisprudentieonderzoek dat er bij verwijtbaarheid wordt gekeken naar of werkgever doelbewust een verstoorde arbeidsrelatie heeft gecreëerd dan wel bewust heeft laten voortbestaan, want dit kan een reden zijn om de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden.

Hoofdstuk 6: Conclusie

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de hoofdvraag. Uit wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek kunnen een aantal conclusies worden getrokken. Deze conclusies zullen in de volgende paragraaf behandeld worden.

6.2 Conclusie

In dit onderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal: *"Welk advies kan op grond van wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek aan bedrijf X worden gegeven bij de vraag onder welke feiten en omstandigheden er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW?"*

Uit onderzoek kan worden geconcludeerd dat een arbeidsovereenkomst op verschillende manieren kan eindigen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is één van de manieren waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen. Een ontbindingsverzoek kan door een werkgever worden ingediend op grond van de ontslaggronden zoals deze staan beschreven in artikel 7:699 lid 3 sub c tot en met i BW. De ontslaggrond verstoorde arbeidsrelatie (de g-grond) is één van deze redelijke gronden voor ontbinding. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als er aan een aantal voorwaarden wordt voldaan, waaronder dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet meer mogelijk is. De g-grond kent daarnaast de criteria dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam dient te zijn verstoord en dat herstel van deze verstoorde arbeidsrelatie niet meer mogelijk is.

Het antwoord op de hoofdvraag is dat er geen eenduidig antwoord kan worden gegeven op de vraag wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Gelet op de variëteit binnen zaken kunnen verschillende feiten en omstandigheden een rol kunnen spelen bij het wel of niet ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Uit dit onderzoek zijn wel een aantal relevante feiten en omstandigheden naar voren gekomen. Relevante feiten en omstandigheden voor geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond zijn:

- Werkgever heeft geen tot niet voldoende pogingen gedaan om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. Bij een langdurig dienstverband van werknemer wordt meer van de inspanningsverplichting van werkgever verwacht. Uit dit onderzoek is gebleken van een langdurig dienstverband als werknemer zes jaar of langer in dienst

is bij werkgever. Van onvoldoende inspanning door werkgever kan sprake zijn als werknemer niet (eerder) is aangesproken op zijn gedragingen dan wel is gewaarschuwd op de spanningen die door zijn gedragingen zijn ontstaan. Ook kan van onvoldoende inspanning door werkgever sprake zijn als er geen mediationtraject (al dan niet op advies van een bedrijfsarts bij ziekte van werknemer) is doorlopen of andere herstelpogingen zijn gedaan, zoals conflict coaching of het voeren van meerdere constructieve gesprekken. Bovendien is uit dit onderzoek naar voren gekomen dat het doel van zulke herstelpogingen duidelijk moet zijn, namelijk gericht op herstel van de verstoorde arbeidsrelatie;

- De verstoring heeft betrekking op de relatie tussen werknemer en collega's (horizontale relatie). In beginsel zorgt dit niet automatisch voor een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever;
- De verstoring wordt eenzijdig ervaren;
- De mate van spanningen is niet ernstig, omdat het gaat om slechts een incident of enkele (kleine) onenigheden;
- De vertrouwensbreuk tussen werkgever en werknemer is nog te herstellen;
- Een eerder aangevoerde ontslaggrond zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW is afgewezen door de kantonrechter waarvan de aangevoerde feiten en omstandigheden door werkgever met betrekking tot deze afgewezen ontslaggrond 'direct en onlosmakelijk' samenhangen met de g-grond.

Er zijn verschillende feiten en omstandigheden die kunnen leiden tot het oordeel dat er wel sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Uit dit onderzoek zijn de volgende relevante feiten en omstandigheden naar voren gekomen:

- Er is sprake van een vertrouwensbreuk die niet meer te overbruggen is, bijvoorbeeld als partijen op geen enkele manier meer met elkaar kunnen communiceren of iedere keer weer een heftige confrontatie met elkaar aangaan;
- De verstoring wordt wederzijds ervaren door werkgever en werknemer. Beide partijen stellen dat een toekomstige samenwerking niet meer tot een optie behoort;
- Er is één mediationtraject of er zijn meerdere mediationtrajecten gevolgd. Echter zonder het gewenste resultaat. Hetzelfde geldt voor constructieve gesprekken die zijn gevoerd of andere herstelpogingen, zoals conflict coaching;
- De aard en omvang van de organisatie. Werknemer is bijvoorbeeld werkzaam bij een kleine organisatie waardoor een verdere samenwerking in de toekomst bemoeilijkt wordt door een vertrouwensbreuk tussen partijen;

- Er is sprake van een langdurige verstoring. In dit onderzoek werd een verstoring van twee jaar gezien als een langdurige verstoring. De verstoring kan ook kort van duur zijn, maar dermate ernstig dat ontbinding op de g-grond onvermijdelijk is.

Tot slot zal de vraag worden beantwoord hoe er met de schuldvraag van de g-grond wordt omgegaan. Verwijtbaarheid aan de kant van werkgever en/of werknemer staat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie niet in de weg. Echter mag een verstoorde arbeidsovereenkomst niet doelbewust zijn gecreëerd of dat werkgever bewust de verstoorde arbeidsrelatie heeft laten voortbestaan, waardoor de verstoring alleen maar dieper is geworden. Uit onderzoek is gebleken dat hiernaar wordt gekeken. Bovendien blijft de schuldvraag relevant voor het al dan niet toekennen van een billijke vergoeding.

Hoofdstuk 7: Aanbevelingen

7.1 Inleiding

In het laatste hoofdstuk van dit onderzoek zullen de aanbevelingen voor opdrachtgever besproken worden. Het doel van dit onderzoek was om opdrachtgever door middel van een onderzoek naar de wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie te adviseren over hoe zij haar cliënten (werkgevers en werknemers) kan adviseren bij de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Om een dergelijk advies te kunnen geven, is het doel van dit onderzoek geweest om een gezichtspuntencatalogus te ontwikkelen. Hiermee wordt, zoals eerder beschreven in dit onderzoek, een overzicht bedoeld waarbij wordt aangegeven welke feiten en omstandigheden van belang kunnen zijn bij de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Opdrachtgever wordt geadviseerd om de gezichtspunten, die staan beschreven in paragraaf 7.2, te gebruiken bij het adviseren en bijstaan van haar cliënten (werkgever of werknemer) in ontslagzaken en tijdens het sluiten van vaststellingsovereenkomsten indien er een verstoorde arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer is.

7.2 Aanbevelingen (de gezichtspunten)

De volgende gezichtspunten spelen een rol bij de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie:

1. Is de mate van spanningen ernstig?

Indien de mate van spanningen niet ernstig is, dan hoeft er geen sprake te zijn van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Het moet namelijk om meer gaan dan enkel een voorgevallen incident of enkele geschilpunten. Er wordt verwacht dat werkgever eerst pogingen onderneemt om de spanningen die zich voordoen op de werkvloer, weg te nemen.

2. Wordt de verstoring in de arbeidsrelatie eenzijdig ervaren of is er sprake van een wederzijdse verstoring?

Het criterium 'ernstig en duurzaam' van de g-grond brengt met zich mee dat de verstoring over het algemeen wederzijds dient te worden ervaren door partijen. Bij een wederzijdse verstoring zal sneller aannemelijk worden dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Indien enkel werknemer of werkgever een verstoring ervaart, dan is het minder aannemelijk dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.

3. Is werknemer (eerder) aangesproken op zijn gedragingen of heeft werknemer waarschuwingen gekregen over de spanningen die door zijn gedragingen zijn ontstaan?

Deze gezichtspunten hebben betrekking op de inspanningsverplichting van werkgever. Als opdrachtgever een zaak behandelt waarbij werkgever geen initiatieven neemt om werknemer aan te spreken op zijn gedrag, maar in plaats daarvan probeert aan te sturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan wordt aan opdrachtgever aanbevolen dat zij werkgever adviseert om eerst pogingen te gaan ondernemen om deze spanningen weg te nemen. Werkgever loopt namelijk anders het risico dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbindt of dat werkgever een billijke vergoeding aan werknemer moet betalen vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

4. Is het aannemelijk dat de vertrouwensbreuk tussen partijen nog hersteld kan worden?

Uit onderzoek blijkt dat een arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden als er sprake is van een onoverbrugbare vertrouwensbreuk. Een onoverbrugbare vertrouwensbreuk wordt over het algemeen aangenomen als de vertrouwensbreuk al lange tijd steeds groter is geworden. Daarnaast kan een onoverbrugbare vertrouwensbreuk blijken uit ernstige gedragingen van werkgever en werknemer, zoals het aangaan van heftige confrontaties, partijen wantrouwen elkaar stevig of er is geen communicatie meer mogelijk tussen partijen.

5. Hoe is de communicatie tussen werkgever en werknemer verlopen?

Het is van belang om na te gaan hoe de communicatie is verlopen tussen werkgever en werknemer sinds het ontstaan van de verstoorde arbeidsrelatie. Indien werkgever stelt dat werknemer disfunctioneert, dan wordt verwacht van werkgever om een verbetertraject voor te stellen en concrete afspraken met werknemer te maken over verbeterpunten. Op deze manier zet werkgever zich in om de verstoorde arbeidsrelatie niet nog erger te laten worden. Als blijkt dat werkgever niet consequent en adequaat met werknemer in gesprek is gegaan over de verstoorde arbeidsrelatie, dan kan worden aangenomen dat werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen en zal hij dit alsnog moeten gaan doen.

6. Heeft er mediation plaatsgevonden (of andere herstpogingen)?

Het is aanbevolen dat opdrachtgever werkgever adviseert om een mediationtraject op te starten als dit nog niet is gedaan. Uit dit onderzoek is gebleken dat kantonrechters kijken of er mediationgesprekken hebben plaatsgevonden. Zijn er geen mediationgesprekken gevoerd en ook geen andere herstpogingen ondernomen, dan wordt aanbevolen dat opdrachtgever adviseert aan haar cliënten om alsnog dit te laten plaatsvinden. Mediation is niet verplicht, maar wordt wel aanbevolen. Eventuele

andere herstellpogingen die opdrachtgever kan adviseren aan haar cliënten zijn conflict coaching of coachingsgesprekken onder begeleiding van een specialist. Heeft er wel mediation plaatsgevonden of hebben er andere interventiepogingen plaatsgevonden, maar hebben deze pogingen niet tot het gewenste resultaat geleid, dan wordt het sneller aannemelijk dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Van belang is wel dat het doel van de herstellpogingen duidelijk moet zijn. Herstel van de verstoorde arbeidsrelatie moet centraal staan tijdens deze herstellpogingen.

7. Hoe lang werkt werknemer al bij werkgever, wat is de functie van werknemer en in wat voor soort organisatie werkt werknemer?

Bij een langdurig dienstverband (van meer dan zes jaar), wordt verwacht dat werkgever zich meer inspannt. Opdrachtgever wordt aanbevolen om in dit geval voor haar cliënten eerst nog te kijken of er op een minder verstrekkende maatregel dan beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan worden ingezet. Daarnaast wordt aan opdrachtgever aanbevolen om na te gaan wat de omvang van de organisatie is, wat voor soort organisatie het is en wat de functie van werknemer binnen de organisatie is. Indien het gaat om een kleine (niet landelijke) organisatie en er zijn ernstige samenwerkingsproblemen tussen werkgever en werknemer, dan kan het aannemelijk zijn dat een succesvolle samenwerking in de toekomst niet meer mogelijk is als blijkt dat herplaatsing van werknemer ook niet mogelijk is. Als werknemer werkt bij een organisatie waarbij het van groot belang is dat de geldende regels en procedures worden opgevolgd, omdat bijvoorbeeld de patiëntveiligheid centraal staat, dan kunnen ernstige samenwerkingsproblemen een aanleiding zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

8. Gaat het om een langdurige verstoring of om een verstoring die nog maar kort van duur is?

Bij een conflict dat zich al jarenlang afspeelt tussen partijen, zal het sneller aannemelijk worden dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Het wordt dan ook opdrachtgever aanbevolen om na te gaan hoe lang de verstoring zich al afspeelt en hoe de verhoudingen tussen werkgever en werknemer in het verleden is geweest. In dit onderzoek is naar voren gekomen dat in een verstoring van twee jaar in ieder geval wordt gezien als een langdurige verstoring.

9. Valt de verstoorde arbeidsrelatie ernstig te verwijten aan werkgever?

Indien blijkt dat werkgever zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst ernstig heeft geschonden, zoals een situatie waarbij werkgever vanaf het begin al heeft aangestuurd op beëindiging van een arbeidsovereenkomst, dan kan opdrachtgever voor haar cliënten (werknemers) om toekenning van een billijke vergoeding

verzoeken of er kan worden onderhandeld over een billijke vergoeding in een vaststellingsovereenkomst.

Literatuurlijst

Artikelen

- **Beukhof & Rietveld, TvO oktober 2017/4**
M. Beukhof & R. Rietveld, 'Twee jaar Wwz in cijfers', *TvO* oktober 2017/4.
- **Hiebendaal & van der Kamp, Bb 2018/22, afl. 7**
A. Hiebendaal & M.C. van der Kamp, 'Kroniek Wet werk en zekerheid 2016-2017 (II)', *Bb* 2018/22, afl. 7.
- **Mutlu, TAP 2019/113, nr. 3**
C. Mutlu, 'Driehonderd keer ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding', *TAP* 2019/113, nr. 3.
- **Stouthart, AR 2019/30, afl. 6/7.**
G.A. Stouthart, 'Arbeidsconflicten en mediation', *AR* 2019/30, afl. 6/7.
- **Verhulp, in: T&C BW 2020, art. 7:610 BW**
E. Verhulp, commentaar op artikel 7:610 BW, in: *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Wolters Kluwer 2020 (online, bijgewerkt tot en met 04-05-2020).
- **Verhulp, in: T&C BW 2020, art. 7:667 BW**
E. Verhulp, commentaar op artikel 7:667 BW, in: *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Wolters Kluwer 2020 (online, bijgewerkt tot en met 04-05-2020).

Handboeken

- **Bakels e.a. 2019**
H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2019 (online geraadpleegd via Kluwer Navigator).
- **Drongelen e.a. 2019**
J. van Drongelen, A. van Drongelen, S. Klingeman & A.D.M. van Rijs, *Het ontslagrecht in de praktijk*, Zutphen: Uitgeverij Paris B.V. 2019.
- **Graaf, van de, 2019**
M. van de Graaf, *Arbeidsrecht 2019 voor de professional*, Rotterdam/Dordrecht: SaMo 2019.

- **Slooten, van, Zaal & Zwemmer 2015**

J.M. van Slooten, I. Zaal & J.P.H. Zwemmer, *Handboek nieuw ontslagrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

Parlementaire stukken

- ***Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3***

Memorie van Toelichting bij de Wet arbeidsmarkt in balans.

- ***Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 9***

Nota naar aanleiding van het verslag bij de Wet arbeidsmarkt in balans.

- ***Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3***

Memorie van Toelichting bij de Wet werk en Zekerheid.

- ***Handelingen I 2013/14, 33 818, nr. 32, item 14***

Handelingen bij Wet werk en zekerheid.

Jurisprudentielijst van het literatuuronderzoek

Hoge Raad

- HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64.
- HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218
- HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220
- Conclusie A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2017:1256 bij arrest HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220

Gerechtshoven

- Hof 's-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2104
- Hof Arnhem-Leeuwarden 4 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2655

Rechtbanken

- Rb. Gelderland (ktr.) 9 mei 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:2080
- Rb. Den Haag (ktr.) 7 november 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:12761
- Rb. Noord-Holland (ktr.) 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753
- Rb. Gelderland (ktr.) 7 juni 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:4252
- Rb. Rotterdam (ktr.) 15 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4509
- Rb. Noord-Nederland (ktr.) 24 mei 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2497
- Rb. Midden-Nederland (ktr.) 23 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1580
- Rb. Midden-Nederland (ktr.) 17 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:971
- Rb. Noord-Nederland (ktr.) 30 september 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4601

Bijlage 1: Jurisprudentielijst ten behoeve van het jurisprudentieonderzoek

Geen sprake van een verstoorde arbeidsrelatie

1. Rb. Rotterdam (ktr.) 3 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:1859
2. Rb. Noord-Holland (ktr.) 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036
3. Rb. Noord-Holland (ktr.) 18 november 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:9824
4. Rb. Gelderland (ktr.) 24 september 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:4273
5. Rb. Rotterdam (ktr.) 19 juni 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:4885
6. Rb. Noord-Holland (ktr.) 8 februari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:1218
7. Rb. Rotterdam (ktr.) 11 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:1488
8. Rb. Noord-Holland (ktr.) 13 december 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:10651
9. Rb. Rotterdam (ktr.) 12 juli 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5741
10. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 22 mei 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2763
11. Rb. Rotterdam (ktr.) 3 mei 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5345
12. Rb. Noord-Holland (ktr.) 25 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3261

Wel sprake van een verstoorde arbeidsrelatie

1. Rb. Rotterdam (ktr.) 20 december 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10181
2. Rb. Gelderland (ktr.) 1 november 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:5224
3. Rb. Rotterdam (ktr.) 18 oktober 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:8408
4. Rb. Den Haag (ktr.) 23 augustus 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:12834
5. Rb. Rotterdam (ktr.) 12 juli 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:5581
6. Rb. Rotterdam (ktr.) 4 maart 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2145
7. Rb. Noord-Holland (ktr.) 19 maart 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3109
8. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 21 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:704
9. Rb. Rotterdam (ktr.) 17 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:568
10. Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4537
11. Rb. Noord-Holland (ktr.) 20 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6269
12. Rb. Rotterdam (ktr.) 26 april 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:3432

Bijlage 2: Analyseschema per uitspraak ten behoeve van deelvraag 3

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam
1. ECLI: NL: RBROT: 2020: 1859	- Datum uitspraak: 3 maart 2020. - Dienstverband werknemer: sinds 12 augustus 2003. - Primair: d-grond. - Subsidiair: g-grond. - Ontbindingsverzoek is afgewezen.	- Er hebben meerdere functionerings- en beoordelingsgesprekken plaatsgevonden vanwege disfunctioneren van werknemer volgens werkgever. Werkgever heeft ook een verbeterplan opgesteld voor werknemer en later, op verzoek van werknemer, de doelstellingen in het verbeterplan toegelicht middels de SMART-methode. Tijdens deze periode heeft werkgever gezorgd voor interne en externe begeleiding in de vorm van (job)coaches en cursussen. - Het duurzaamheidscriterium brengt met zich mee dat partijen pogingen doen om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. Van werkgever wordt verwacht dat hij het initiatief hierbij neemt. - Bij het zevende evaluatiegesprek was er een mediator aanwezig, maar het gesprek had een ander doel, namelijk dat werknemer de feedback van werkgever zou gaan accepteren. Hierna heeft werkgever geen poging gedaan om een constructief gesprek tussen partijen te voeren waarbij de vraag centraal staat of en op welke manier partijen verder kunnen samenwerken.	Ter zitting is gebleken dat der verhouding tussen werknemer en werkgever steeds meer onder druk is komen te staan. Echter is er onvoldoende gebleken dat er sprake is van een duurzame en onherstelbare verstoring, in die zin dat van werkgever niet kan worden verwacht om de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten.
2. ECLI: NL: RBNHO: 2020:	- Datum uitspraak: 17 februari 2020. - Dienstverband werknemer: sinds 30 augustus 2004.	- Werkgever heeft op geen enkele manier geprobeerd om de volgens werkgever verstoorde arbeidsrelatie op te lossen, terwijl dit wel van een werkgever verwacht mag worden.	- Echter, het verzoek van werkgever om de arbeidsovereenkomst o.g.v. de g-grond te ontbinden, hangt direct en onlosmakelijk samen met de door werkgever gestelde verwijtbare gedragingen en het disfunctioneren van werknemer. Deze aangevoerde ontslaggronden heeft de kantonrechter afgewezen.

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam
1036	- Functie werknemer: teamleider. - Primair: e-grond. - Subsidiair: d-grond, g-grond of een combinatie van deze gronden (i-grond). - Ontbindingsverzoek is afgewezen.		▪ Er is verder niet gebleken dat andere feiten en omstandigheden ontbinding op grond van de g-grond rechtvaardigen. Hierdoor is er ook geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de g-grond. ▪ Dat een terugkeer op de werkvloer onmogelijk zou zijn, omdat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord, is dan ook niet voldoende gebleken. ▪ De kantonrechter betreft daarbij dat werknemer tijdens de zitting uitdrukkelijk heeft verklaard dat hij nog contact heeft met verschillende collega's en een terugkeer op de werkvloer voor hem goed mogelijk is.
3. ECLI: NL: RBNHO: 2019: 9824	▪ Datum uitspraak: 18 november 2019. ▪ Dienstverband werknemer sinds: 1 december 2011. ▪ Functie werknemer: Regional Tour Development Manager Korea. ▪ Primair: d-grond. ▪ Subsidiair: g-grond. ▪ Ontbindingsverzoek is afgewezen.	▪ Volgens werkgever is er geprobeerd om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen d.m.v. interventie door HR. Echter is dit niet gelukt. ▪ Er zijn weliswaar regelmatig medewerkers van HR bij gesprekken tussen leidinggevende en werknemer aanwezig geweest in het kader van het verbeterplan, maar er is niet gebleken dat daadwerkelijk is geprobeerd een eventueel verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. Er blijkt nergens uit dat de arbeidsrelatie van partijen onderwerp van gesprek is geweest. Werkgever heeft zich niet voldoende ingespannen. ▪ Daarnaast heeft werkgever onvoldoende gemotiveerd dat herplaatsing van werknemer niet mogelijk is.	▪ Volgens de kantonrechter is er geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsrelatie in die zin dat van werkgever niet kan worden verwacht om de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
4. ECLI: NL:	▪ Datum uitspraak: 24 september 2019. ▪ Dienstverband werknemer sinds: 15 februari 1996.	▪ Hoewel werkgever niet ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht op grond van disfunctioneren van werknemer, had het wel op de weg gelegen dat werkgever werknemer een verbetertraject had aangeboden, nu wel in het verzoek van	▪ Werkgever heeft zijn stelling rondom het disfunctioneren van werknemer die bestaat uit onvoldoende samenwerking en een arbeidsrelatie dat verstoord is, alleen onderbouwd met een gespreksverslag van een teamgesprek (bevat geen weergave van een functioneringsgesprek) en de bevindingen van de mediator.

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam
RBGEL: 2019: 4273	▪ Functie werknemer: medewerker dagactiviteiten ▪ Ontbindingsverzoek op de g-grond. ▪ Ontbindingsverzoek afgewezen.	werkgever besloten ligt dat de verstoorde arbeidsrelatie met de collega het gevolg is van disfunctioneren. Dit is niet gebeurd dan wel niet gebleken. ▪ Het is aan werkgever om aannemelijk en inzichtelijk te maken dat ze voldoende heeft gedaan om de samenwerkingsproblemen tussen werknemer en collega's op te lossen, indien hiervan sprake is en dat als dat niet is gelukt, de arbeidsovereenkomst dan pas wordt beëindigd. ▪ Het is niet voldoende dat werkgever onderzoek heeft laten doen naar de vraag of mediation een goede optie zou zijn om het conflict op te lossen. Werkgever heeft dit onderzoek laten doen bij een specialist in arbeidsrecht en HRM. De bedrijfsarts van werknemer heeft geadviseerd om bijv. conflict coaching/mediation in te zetten. Het had voor de hand gelegen dit advies werd gevolgd.	▪ Uit het gespreksverslag blijkt alleen dat de samenwerking in het team niet goed verloopt. Wat de rol van werknemer hiervan is, is niet duidelijk. ▪ Indien er al sprake zou zijn van onvoldoende functioneren van werknemer, heeft werknemer betwist dat hij door werkgever hier meerdere keren op is aangesproken en is dit niet aannemelijk geworden. ▪ Dat er inmiddels, naast een verstoorde verhouding tussen werknemer en collega's, ook sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever, heeft werkgever onvoldoende onderbouwd.
5. ECLI: NL: RBROT: 2019: 4885	▪ Datum uitspraak: 19 juni 2019. ▪ Dienstverband werknemer: 6 december 1982. ▪ Functie werknemer: Senior Medewerker Quality, Health, Safety and Environment. ▪ Ontbindingsverzoek op de g-grond. ▪ Het ontbindingsverzoek is afgewezen.	▪ Werkgever voerde aan dat er maandelijks één-op-één-gesprekken zijn geweest en dat zij een plenaire training 'effectief communiceren' heeft aangeboden. ▪ Volgens de rechter komt geen bijzondere betekenis toe aan de maandelijks één-op-één-gesprekken en een plenaire training 'effectief communiceren', omdat deze gesprekken maandelijks met alle teamleden werden gevoerd en er is niet gebleken dat de bedoelde training juist werd aangeboden door werkgever om de gestelde ernstige samenwerkingsproblemen op te lossen. ▪ Ook is niet gebleken dat werkgever zijn kritiek op de rol van werknemer in de volgens werkgever gestelde ernstige en	▪ De kantonrechter heeft vastgesteld dat er alsnog (mediation)gesprekken kunnen worden gehouden om de mogelijkheden van verbetering van de samenwerking serieus te onderzoeken. De kantonrechter betreft hierbij ook dat werknemer heeft verklaard dat ze altijd met veel plezier bij werkgever heeft gewerkt en zich erg aan haar baan hecht, waaruit de kantonrechter begrijpt dat zij ook bereid is mee te werken aan een dergelijk project. ▪ Ontbindingsverzoek op de g-grond heeft de kantonrechter afgewezen, want er is niet gebleken van een zorgvuldig verbetertraject.

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam
		onvoldoende verbeterde samenwerkingsproblemen tussen werkneemster en haar collega's behoorlijk en voldoende concreet aan werkneemster kenbaar heeft gemaakt en met haar concrete verbeterpunten heeft afgesproken en hiervoor een redelijke termijn met werkneemster afsprekt. Omdat dit niet is gebeurd, komt er aan de schriftelijke verklaringen van collega's waarin zij zich negatief uitlaten over werkneemster, geen verdere betekenis toe. - Ook vermeld de kantonrechter dat een verstoorde relatie tussen collega's onderling niet automatisch betekent dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie met werkgever. - De kantonrechter benoemt ook dat werkgever niet een behoorlijke invulling aan zijn inspanningsverplichting om de samenwerkingsproblemen op te lossen, heeft gegeven, terwijl dit wel mocht worden verwacht van werkgever, zeker gezien de lengte van het dienstverband die werkgever met werkneemster heeft en de verder niet bestreden (goede) staat van dienst van werkneemster.	
6. ECLI: NL: RBNHO: 2019: 1218	- Datum uitspraak: 8 februari 2019. - Dienstverband werknemer sinds: 10 september 2012. - Functie werknemer: Bijrijder - Primair: e-grond. - Subsidiair: g-grond.	- Er is niet gesteld of gebleken dat dat werkgever heeft geprobeerd de volgens hem verstoorde arbeidsrelatie te verbeteren of te herstellen. Werkgever is direct overgegaan tot schorsing van werknemer na het incident. Dit is onterecht. Werkgever had een poging moeten ondernemen om de verstoorde arbeidsrelatie te verbeteren. Zeker gelet op de duur van het dienstverband van werknemer.	- Volgens werkgever heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld door, kortgezegd, over een langere periode systematisch de ritrapporten onjuist te hebben ingevuld en het tachograafstelsel van de vrachtwagen op pauze te hebben gezet, terwijl werknemer (bijrijder) samen met de chauffeur werkzaamheden bleven verrichten. - Er is geen sprake van een voldragen e-grond volgens de kantonrechter. - Volgens werkgever heeft werknemer het vertrouwen in werkgever diepgaand en onherstelbaar verstoord. Dit terwijl niet in geschil is dat werknemer zijn

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam
	Ontbindingsverzoek afgewezen.		werkzaamheden verder altijd goed heeft uitgevoerd. Volgens de kantonrechter is het niet aannemelijk dat werkgever het vertrouwen in werknemer dermate is verloren dat sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer betwist dat er sprake is van een ernstige en verstoorde arbeidsrelatie en heeft ter zitting verklaard dat hij graag wil blijven werken.
7. ECLI: NL: RBROT: 2019: 1488	- Datum uitspraak: 11 januari 2019. - Dienstverband werknemer: sinds 1 december 2016. - Functie werknemer: machine operator/ loods medewerker. - Primair: g-grond. - Subsidiar: e-grond. - Ontbindingsverzoek is afgewezen.	- Er is niet gebleken of gesteld dat partijen het advies van de bedrijfsarts om in gesprek met elkaar te gaan, eventueel met behulp van mediation, hebben opgevolgd. Er blijkt dat enkel overleg heeft plaatsgevonden tussen de gemachtigden. - Het mediationgesprek dat eerder heeft plaatsgevonden was vóór de aankondiging van het vervallen van de functie van werknemer en had betrekking op de spanningsklachten die werknemer ondervond door onenigheden tussen hem en zijn voormalig leidinggevende. - De kantonrechter oordeelt dat er wel sprake is van een verstoring in de arbeidsrelatie maar dat het onvoldoende aannemelijk is dat deze ernstig en duurzaam is. - Werkgever had zich (meer) in kunnen inspannen om de verstoorde arbeidsrelatie op te lossen d.m.v. gesprekken en werknemer een onderbouwing te geven op de vragen over zijn functie die is vervallen en de andere functie die is aangeboden aan werknemer. Ook had werkgever (opnieuw) mediation kunnen inzetten. In plaats daarvan heeft werkgever op beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingezet.	- Volgens de kantonrechter is er geen sprake van een voldragen g-grond. - Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemer zich meerdere keren niet aan afspraken heeft gehouden en dat hierdoor een ernstige verstoring van de arbeidsrelatie is ontstaan. Werknemer heeft dit gemotiveerd betwist. - Daarnaast is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gebleken dat de voorvallen m.b.t. de re-integratie tot een verstoring van de arbeidsrelatie hebben geleid. Er is, op één brief na, niet gebleken dat werkgever werknemer heeft aangesproken op zijn gedragingen, laat staan dat werkgever hier sancties aan heeft verbonden. De re-integratie is voortgezet en werknemer heeft zijn werk volledig hervat. - Werkgever stelt verder dat er een vertrouwensbreuk is ontstaan door de opmerking van werknemer om Radar in te schakelen. Volgens de kantonrechter blijkt uit het feit hoe werkgever zich heeft opgesteld, iets anders. In de brief van werkgever is niet gesproken over een vertrouwensbreuk, maar alleen dat werknemer is vrijgesteld van werk en hem wordt verzocht de toegangspas in te leveren. Bovendien was het voorval blijkbaar geen aanleiding voor werkgever om zijn functie van sorteerder in te trekken. Werknemer werd nog steeds aangeboden om deze functie te aanvaarden. - Bovendien heeft werknemer gemotiveerd weersproken dat hij naar het werk is gekomen, terwijl hij volgens werkgever wist dat dit niet mocht. Er is niet gebleken

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam
			of gesteld dat werkgever werknemer heeft verboden om nog op de werkvloer te verschijnen. - Werkgever stelt daarnaast dat er tussen partijen een impasse is ontstaan doordat werknemer aangeboden functie niet heeft aanvaard en niet akkoord is gegaan met de voorstellen van werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer heeft niet definitief de aangeboden functie geweigerd, maar wacht op een onderbouwing van de noodzaak dat zijn functie komt te vervallen en een onderbouwing dat de functie van sorteerder passend is. Het is volgens de kantonrechter onvoldoende aannemelijk dat deze impasse niet kon of kan worden opgelost. - Volgens de bedrijfsarts ervaart werknemer klachten die samenhangen met verstoorde arbeidsrelatie. Volgens het advies van de bedrijfsarts ligt een oplossing op de werkvloer en moet er met een derde persoon naar een oplossing worden gezocht.
8. ECLI: NL: RBNHO: 2018: 10651	- Datum uitspraak: 13 december 2018. - Dienstverband werknemer: sinds 1 september 2007. - Functie werknemer: Junior Servicemanager ICT. - Primair: g-grond. - Subsidiar: d-grond. - Meer subsidiar: e-grond. - Het ontbindingsver	Werkgever dient maatregelen te nemen om een verstoorde arbeidsrelatie te herstellen, ook bij verstoorde verhoudingen tussen collega's. Daarnaast dient werkgever werknemer te begeleiden bij een terugkeer op de werkvloer. Uit een verklaring van een directe collega blijkt dat terugkeer niet onmogelijk is.	- Werkgever stelt dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie door disfunctioneren van werknemer en dat werkgever werknemer hier voldoende op heeft aangesproken en voldoende in de gelegenheid heeft gebracht om zijn houding en gedrag te verbeteren. Dit heeft echter volgens werkgever niet tot een verbetering geleid. - De feiten van werkgever kunnen niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond (disfunctioneren). Daarom kunnen deze feiten ook geen grond voor ontbinding op de g-grond opleveren, want de verstoorde arbeidsrelatie is volgens werkgever als gevolg van disfunctioneren ontstaan. - Verder is niet komen vast te staan volgens de kantonrechter dat de samenwerking met collega's zodanig is verslechterd dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie op grond waarvan van werkgever niet meer kan worden verwacht dat hij de

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam
	zoek is afgewezen.		arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet. - Uit de verklaringen die werkgever heeft voorgelegd blijkt weliswaar de situatie op de werkvloer beter is geworden toen werknemer niet meer werkte, maar dat betekent niet dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie die niet meer te herstellen is. - Er is niet voldoende gebleken dat de arbeidsrelatie dermate verstoord is dat niet meer van werkgever kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst voortzet.
9. ECLI: NL: RBROT: 2018: 5741	- Datum uitspraak: 12 juli 2018. - Dienstverband werknemer sinds: 1 juli 2014 - Functie werknemer: bamedewerks ter - Ontbindingsverzoek o.g.v. de g-grond en/of de h-grond. - Ontbindingsverzoek afgewezen.	Het mediationtraject lijkt, mede vanwege de ziekte van werknemer niet meer te zijn opgestart.	- Tussen partijen staat weliswaar vast dat ze beiden een verstoorde arbeidsrelatie ervaren, maar naar het oordeel van de kantonrechter is de verstoring niet zodanig dat niet van werkgever meer kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet. - Werkgever brengt naar voren dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan doordat werknemer zich meerdere keren verwijtbaar heeft gedragen, waardoor werkgever uiteindelijk een officiële waarschuwing heeft gegeven. Werkgever stelt dat door de gedragingen van werknemer een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Echter, hebben partijen na de gegeven officiële waarschuwing niet meer met elkaar gesproken over een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever heeft daarentegen wel gesproken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen. Door deze gedraging van werkgever op de dag dat hij een beëindigingsvoorstel op grond van bedrijfseconomische redenen deed, doet dit vermoeden dat werkgever geen verstoorde arbeidsrelatie ervoer. - Daarnaast zijn er geen momenten geweest waarop partijen zodanig tegenover zijn komen te staan dat van werkgever mag worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst niet meer voortzet met werknemer vanwege de verstoorde

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam
			arbeidsrelatie. Tijdens de zitting is zelfs naar voren gekomen dat partijen sinds de ziekmelding van werknemer tot aan de mondelinge behandeling van de zaak niet direct meer contact met elkaar hebben gehad. ▪ Niet valt in te zien dat er sprake is van een arbeidsrelatie tussen partijen die niet meer te herstellen is.
10. ECLI: NL: RBMNE: 2018: 2763	▪ Datum uitspraak: 22 mei 2018. ▪ Dienstverband werknemer: sinds 20 juni 1997. ▪ Functie werknemer: halmedewerker. ▪ Primair: e-grond. ▪ Subsidiair: g-grond. ▪ Meer subsidiair: h-grond. ▪ Verzoek van werkgever is afgewezen.	▪ Er zijn geen constructieve pogingen ondernomen door werkgever om tot verbetering van de situatie te komen. Vrijwel direct nadat werknemer heeft geweigerd de werkzaamheden als sorteerder uit te voeren, heeft werkgever het ontbindingsverzoek ingediend. ▪ Gelet op het lange dienstverband van werknemer (sinds 1997), had van werkgever mogen verwacht dat hij een reële poging onderneemt om de verhouding te verbeteren en onenigheid probeert weg te nemen, bijvoorbeeld met behulp van mediation.	▪ Voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is vereist dat de arbeidsrelatie duurzaam en ernstig verstoord is. De arbeidsrelatie tussen partijen is wel verstoord, maar niet onherstelbaar. ▪ Sinds werkgever de werkzaamheden van werknemer (tijdelijk) heeft gewijzigd van heftruckchauffeur naar sorteerder, waar werknemer het niet mee eens was en weigerde deze werkzaamheden uit te voeren dan wel onder protest uit te voeren, is het voor de kantonrechter duidelijk dat de verhouding tussen partijen enigszins verstoord is. Echter betekent dit nog niet dat er sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsrelatie dat van werkgever niet meer in redelijkheid kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet.
11. ECLI: NL: RBROT: 2018: 5345	▪ Datum uitspraak: 3 mei 2018. ▪ Dienstverband werknemer: sinds 7 september 1992. ▪ Functie werknemer: directeur. ▪ Primair: d-grond. ▪ Subsidiair: g-grond.	▪ Er is niet voldoende gebleken dat partijen geen concrete afspraken meer kunnen maken en niet meer tot een succesvolle samenwerking kunnen komen, een en ander op basis van bijvoorbeeld een verbetertraject. ▪ Het duurzaamheidscriterium brengt met zich mee dat werkgever moet onderzoeken of de verstoorde arbeidsrelatie nog hersteld kan worden. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van mediation. Er is niet gebleken dat werkgever constructieve en reële pogingen heeft gedaan.	▪ De kantonrechter heeft geoordeeld dat er geen sprake is van een voldragen d-grond. De g-grond is niet bedoeld een reparatie van één van de ontslaggronden zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW. ▪ Werkgever heeft ook niet andere feiten en omstandigheden kunnen aanvoeren die maken dat de kantonrechter tot het oordeel kan komen dat er sprake is van een voldragen g-grond. ▪ Er is niet voldoende gebleken dat partijen geen concrete afspraken meer kunnen maken en niet meer tot een succesvolle samenwerking kunnen komen, een en ander op basis van bijvoorbeeld een verbetertraject. Werknemer heeft zelf ook

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam
	Ontbindingsverzoek afgewezen.		aangegeven dat voor hem een terugkeer naar het werk mogelijk is. - Dat werkgever stelt geen vertrouwen meer in werknemer te hebben en dat als werknemer terug zou keren op het werk, dit zou leiden tot onrust bij het personeel, is op zichzelf niet voldoende om tot het oordeel te komen dat er sprake is van een duurzaam verstoorde relatie. - Het ligt bovendien op de weg van werkgever om als werkgever de (ondergeschikte) medewerkers vanuit zijn gezagsrelatie op passende wijze te informeren en te instrueren t.a.v. een terugkeer van werknemer als directeur, zodat daarmee eventuele onrust kan worden weggenomen.
12. ECLI: NL: RBNHO: 2018: 3261	- Datum uitspraak: 25 april 2018 - Dienstverband werknemer sinds: 1 september 2017. - Functie werknemer: management adviseur. - Ontbinding o.g.v. e-grond of g-grond. - Ontbindingsverzoek afgewezen.	- Het is ook de kantonrechter niet duidelijk geworden waarom werkgever niet heeft willen meewerken door middel van mediation pogingen te doen. - Werkgever heeft werknemer onvoldoende de kans gegeven om zichzelf te verbeteren en heeft in plaats daarvan werknemer binnen één maand op non-actief gezet.	- De stelling van werkgever dat de arbeidsrelatie tussen partijen is verstoord hangt direct samen met het standpunt van werkgever dat werknemer zich verwijtbaar heeft gedragen. - De kantonrechter heeft geoordeeld dat er geen sprake is van verwijtbaar gedrag dat ontbinding op grond van de e-grond rechtvaardigt. Er is dan ook geen grond om te oordelen dat de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. - Er is onvoldoende gesteld door werkgever om aan te nemen dat de relatie duurzaam is verstoord. - Bovendien is er volgens de kantonrechter geen reden om te oordelen dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is.

Bijlage 3: Analyseschema per uitspraak ten behoeve van deelvraag 4

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
1. ECLI: NL: RBROT: 2019: 10181	- Datum uitspraak: 20 december 2012. - Werknemer in dienst sinds: 1 december 2016. - Functie werknemer: managing director. - Primair: g-grond. - Subsidiair: h-grond. - Ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond.	Er heeft veel contact plaatsgevonden tussen werkgever en gemachtigde van werknemer, ondanks deze periode van arbeidsongeschiktheid en werknemer heeft meerdere keren aangegeven dat hij niet wilde dat de arbeidsovereenkomst zou beëindigen. Toch heeft dit veelvuldige contact niet geleid tot opbouwende gesprekken over werkhervatting, zo niet via re-integratie. Ook mediation heeft niet geleid tot een oplossing.	- Gezien de verstoorde verhouding die al is ontstaan, ligt werkhervatting niet voor de hand. - Vanaf 8 november 2018 heeft werkgever aangestuurd op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is een periode arbeidsongeschikt geweest. Er heeft veel contact plaatsgevonden tussen werkgever en gemachtigde van werknemer, ondanks deze periode van arbeidsongeschiktheid en werknemer heeft meerdere keren aangegeven dat hij niet wilde dat de arbeidsovereenkomst zou beëindigen. Toch heeft dit veelvuldige contact niet geleid tot opbouwende gesprekken over werkhervatting, zo niet via re-integratie. - Ook mediation heeft niet geleid tot een oplossing. - Daar komt bij terugkeer op de werkvloer niet realistisch is, omdat bij werknemer wantrouwen is ontstaan bij een aantal collega's, werkgever is een relatief kleine organisatie waar werknemer organisatorisch direct onder het bestuur functioneert en werknemer ter zitting heeft aangegeven dat als hij weer zou gaan werken, de directeur (algemeen directeur van de organisatie) dan maar terug naar de andere vestiging moet gaan. - De arbeidsrelatie is dusdanig verstoord dat van werkgever niet verwacht	- Er is sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werkgever. - Werknemer heeft (kortgezegd) aangegeven de werkdruk te hoog te vinden. Er heeft hierna e-mailcorrespondentie plaatsgevonden tussen partijen, waaronder dat werkgever een brief aan werknemer heeft geschreven waarin werkgever al direct de intentie uitspreekt om in gesprek te gaan over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. - Er is vanaf 8 november 2018 als sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever had vóór dit gesprek van 8 november en ná het gesprek al de intentie om in te zetten op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, terwijl toen nog niet voldoende bleek dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie. - Werkgever heeft verder hierna ook niet meer zich ingespannen om over een andere oplossing na te denken dan einde van het dienstverband met werknemer dan wel geprobeerd werknemer te re-integreren. Ook nadat werkgever weer arbeidsgeschikt was, heeft werkgever werknemer de toegang tot het werk geweigerd, de systemen geblokkeerd en delen van het salaris niet uitbetaald zonder goede reden, waardoor een ontstane verstoorde arbeidsrelatie niet meer te vermijden was.

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
			kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt, gelet op de verstoring en de beperkte omvang van de organisatie, evenmin in de rede.	
2. ECLI: NL: RBGEL: 2019: 5224	- Datum uitspraak: 1 november 2019. - Dienstverband werknemer: 6 januari 1990. - Functie werknemer: clusterleider/expertisegroep leader van de expertgroep Novel Foods & Agroketens (van het onderzoeksresultaat RIKILT Wageningen University & Research). - Primair: d-grond. - Subsidiar: g-grond. - Ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond.	- Er hebben twee mediationtrajecten plaatsgevonden. - Eerste mediationtraject was tussen werknemer en medewerkers van de expertisegroep. - Tweede mediationtraject was tussen werknemer en de directeur.	- Zowel werkgever als werknemer zijn het erover eens dat de arbeidsrelatie tussen hen verstoord is. - Werknemer vindt echter niet dat de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord, omdat werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de arbeidsrelatie te herstellen. - Naar het oordeel van de kantonrechter is er inmiddels wel sprake van een ernstige en duurzame verstoring, zodanig dat van werkgever niet meer kan worden verwacht om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. - Van belang is dat de directeur heeft verklaard dat hij de relatie met werknemer als zodanig beschadigd beschouwt dat het niet meer te herstellen is. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat als zij niet de noodzakelijke ruimte van de directeur krijgt, het moeilijk wordt voor haar om te functioneren in de functie die zij nu uitoefent. - Bovendien volgt uit verklaringen van collega's en een gezamenlijke verklaring van het team dat het vertrouwen in een voortzetting van de arbeidsovereenkomst er niet meer is.	- Er is sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werkgever. - Het gesprek tussen de directeur en werknemer was een heel onverwacht gesprek voor werknemer waarin zij met onmiddellijke ingang, zonder een redelijke en zwaarwegende grond en zonder hoor en wederhoor, van haar taken is ontheven. Dit is geen goed werkgeverschap. Werkgever heeft vóór dit gesprek onvoldoende duidelijk gemaakt aan werknemer dat het niet verbeteren van de wijze waarop zij leidinggeeft gevolgen zou hebben voor haar eigen functie. Ook ná deze datum heeft werkgever dit nagelaten en heeft werkgever het coachingstraject afgebroken en, ondanks een verzoek van werknemer, niet werknemer de gelegenheid gegeven om dit te hervatten. - Ook heeft werkgever onvoldoende weersproken dat hij werknemer nooit in de gelegenheid heeft gebracht eventuele spanningen/problemen met haar collega's op te lossen. - Er is bovendien niet gebleken dat de directeur of manager actief gereageerd heeft verzoeken van werknemer om zaken concreet en bespreekbaar te maken. Het

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
			- Op 11 oktober 2018 heeft de directeur werkneemster met onmiddellijke gang van zaken uit haar taken ontheven. - Dit alles overwegende, komt de kantonrechter tot het oordeel dat de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer inmiddels niet meer te herstellen is. - Volgens de kantonrechter zal een herstel van de verstoorde arbeidsrelatie door het voeren van individuele gesprekken met de medewerkers of het volgen van een nieuw mediationtraject in dit stadium, nadat er al meerdere gerechtelijke procedures hebben plaatsgevonden, niet realistisch zijn, gelet op hetgeen zich tot op heden heeft afgespeeld tussen partijen. - Doordat herplaatsing ook niet in de rede ligt, komt de kantonrechter tot het oordeel dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoring, zodanig dat niet meer van werkgever kan worden verwacht om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.	maakt het niet anders dat werkgever een teamcoach heeft ingesteld, want de teamcoach is ingeschakeld vlak ná het gesprek en werkneemster is niet (althans dit is niet gebleken) geïnformeerd over de aanleiding voor het aanstellen van deze coach. - Daarnaast is niet gebleken dat werkgever na het kort geding het communicatieverbod heeft opgeheven. - Bovendien heeft werkgever werkneemster weggehouden van vergaderingen of sterk afgeraden om naar de vergaderingen te komen en onvoldoende geïnformeerd over zaken die haar expertisegroep aangaan en die werkneemster nodig heeft om haar taken goed te kunnen vervullen. Dit heeft een sterk schadeveroorzakende werking gehad. - Tot slot kan werkgever worden verweten dat manager aanpassingen heeft gedaan in twee digitaal opgeslagen verslagen van functioneringsgesprekken zonder dat werkneemster hiervoor toestemming heeft gegeven en hiervan af wist. Dit heeft werkgever erkend. - Kortom, werkgever heeft werkneemster in niet voldoende een reële kans geboden om het disfunctioneren te verbeteren en deze kans kan werkneemster ook niet meer krijgen, omdat de arbeidsrelatie inmiddels als dusdanig is verstoord dat er

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
				sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Volgens de kantonrechter heeft werkgever, gelet op deze gebreken, in belangrijke mate bijgedragen aan de verstoring. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.
3. ECLI: NL: RBROT: 2019: 8408	- Datum uitspraak: 18 oktober 2019. - Werkneemster in dienst sinds: 4 september 2018. - Functie werkneemster: tandartsassistent. - Ontbindingsverzoek op de d-grond dan wel de g-grond. - Ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond.	Er heeft mediation plaatsgevonden, maar dit heeft niet geleid tot een oplossing.	- De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een voldragen d-grond o.a. omdat werknemer niet voldoende in de gelegenheid is gesteld om haar functioneren te verbeteren en enkele verwijten niet vast zijn komen te staan. Dit neemt niet weg dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. - Uit de voorbeelden die partijen geven is een voldoende consistent beeld ontstaan dat partijen steeds meer tegenover elkaar zijn komen te staan en dat zij niet meer tot een succesvolle samenwerking komen. - Voor werkgever bestaat er geen (behoorlijk) draagvlak meer voor een verdere samenwerking met werkneemster. - Voor het goed kunnen uitoefenen van de functie van werkneemster is het noodzakelijk dat zij met haar leidinggevende(n) op één lijn zit en dat er vanuit beide partijen vertrouwen is. - Werkneemster werkt namelijk bij een tandheelkundige praktijk waarin in een relatief kleine ruimte nauw met elkaar samengewerkt moet worden	Werkneemster heeft alleen aan de kantonrechter verzocht om het ontbindingsverzoek af te wijzen. Daarom wordt niet de vraag behandeld of werkgever wel of niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten als gevolg waarvan aan werkneemster eventueel een billijke vergoeding kan worden toegekend.

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
			en de zorg voor patiënten centraal staat. ▪ Daarnaast blijken partijen (zo blijkt ook uit mondelinge zitting) volstrekt anders tegen zaken aan te kijken en niet meer constructieve gesprekken met elkaar te kunnen voeren. ▪ Wat de ene partij aanvoert, wordt door de andere partij (met verwijten) weersproken. ▪ Er lijkt inmiddels een onherstelbare vertrouwensbreuk te zijn ontstaan tussen partijen. ▪ Dat werknemster tijdens de zitting nog heeft aangegeven dat zij naar haar mening nog terug kan keren naar de praktijk en dat zij in dat geval dan tien keer meer haar best zal doen om (eventueel met begeleiding) haar werkzaamheden uit te voeren en daarbij zich aan de voorschriften zal houden, maakt dit niet anders, nu er al sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.	
4. ECLI: NL: RBDHA: 2019: 12834	▪ Datum uitspraak: 23 augustus 2019. ▪ Dienstverband werknemster sinds: 1 juli 2017. ▪ Ontbindingsverzoek op de g-grond. ▪ Ontbindingsverzoek toegewezen.	▪ Werkgever heeft aangegeven bereid te zijn om alsnog de vertrouwensbreuk te herstellen d.m.v. mediation, maar naar het oordeel van de kantonrechter kan dit van werkgever niet (meer) verlangd worden en is het niet	▪ Uit twee e-mails blijkt dat beide partijen geen vertrouwen meer hebben in elkaar. Dit blijkt onder meer uit beschuldigingen en daarnaast staan partijen lijnrecht tegenover elkaar over het functioneren van werknemster en de wijze waarop de gesprekken zijn gelopen. ▪ De gemachtigde van werknemster heeft ter zitting ook aangegeven dat er geen vertrouwen meer is en dat terugkeer moeilijk	▪ Werknemeester heeft niet duidelijk gemaakt waarom zij vindt dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werkgever. ▪ Volgens de kantonrechter is er is geen sprake van verwijtbaarheid tijdens werkgever. ▪ Werkgever heeft meerdere keren geprobeerd om in gesprek te gaan met werknemster en een verbetertraject met werknemster op te starten, maar vanwege het gebrek

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
		waarschijnlijk dat mediation zal leiden tot herstel van de vertrouwensrelatie. Uit deze zaak blijkt dat er vooral veel e-mailcontact is geweest tussen partijen en werkgever ook heeft geprobeerd gesprekken te voeren met werknemer (er hebben ook gesprekken plaatsgevonden) over het functioneren van werknemer en om een verbetertraject in te zetten.	zal worden. Werkneemster heeft bovendien ook zelf verklaard dat het niet goed met haar gaat en zij onder behandeling is van een psycholoog. Dit komt onder andere door dit conflict dat ze heeft met werkgever. - Volgens de kantonrechter is een succesvolle samenwerking in de toekomst niet realistisch is, mede vanwege de uiteenlopende visies van werkneemster en haar collega's op het functioneren van werkneemster en de manier waarop de samenwerking tussen hen is verlopen. - Werkgever heeft aangegeven bereid te zijn om alsnog de vertrouwensbreuk te herstellen d.m.v. mediation, maar naar het oordeel van de kantonrechter kan dit van werkgever niet (meer) gevergd worden en is het niet waarschijnlijk dat mediation zal leiden tot herstel van de vertrouwensrelatie, gezien de kantonrechter eerder heeft overwogen. - Vooraf niet nu het kantoor van werkgever een klein kantoor is en de collega's en leidinggevenden van werkneemster allemaal hebben aangegeven niet meer de wijze waarop werkneemster haar werkzaamheden uitvoert te vertrouwen en ook geen vertrouwen meer te hebben in de samenwerking met werkneemster. - Herplaatsing ligt ook niet meer in de rede.	aan vertrouwen van beide partijen en de uiteenlopende visies op het functioneren, is dit niet gelukt. - Het feit dat werkgever verklaringen van overige collega's heeft opgevraagd om haar standpunt te onderbouwen, valt werkgever niet te verwijten en is het ook niet ernstig verwijtbaar dat zij een dossier wilde opbouwen, omdat zij al minstens één maand trachtte in gesprek te komen met werkneemster over verbetering van haar functioneren. - Daarnaast heeft werkneemster in het geheel niets gesteld over de hoogte van een additionele billijke vergoeding. Enkel dit punt leidt op zichzelf er al toe dat deze vordering van werkneemster moet worden afgewezen.

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
			Concluderend zal de kantonrechter het ontbindingsverzoek op de grond toewijzen.	
5. ECLI: NL: RBROT: 2019: 5581	- Datum uitspraak: 12 juli 2019. - Dienstverband werknemer sinds: 15 augustus 2014. - Functie werknemer: ICT Developer. - Ontbindingsverzoek op de grond. - Ontbindingsverzoek toegewezen.	- Werkgever heeft, op advies van de bedrijfsarts, mediation ingezet. - Gelet op de eerdere mediation die niet tot een oplossing heeft geleid en ook geen uitzicht bood op een oplossing, is het volgens de kantonrechter niet realistisch dat herstel van de arbeidsrelatie aanwezig is.	- De communicatie is steeds stroever verlopen. - De bedrijfsarts geeft aan dat werknemer werkgerelateerde spanningsklachten heeft. Volgens de verzekeringsarts zou werkhervatting bij de eigen werkgever ziekmakend zijn. - Werkgever heeft de hoge werkdruk erkend. - Uit de feiten blijkt dat de arbeidsrelatie onder druk is komen te staan in de aanloop naar de ziekmeldingen. Gedurende de arbeidsongeschiktheid is dit verergerd. - Ter zitting is ook gebleken dat werkgever en werknemer ver tegenover elkaar staan. - Werkgever ziet vooral de problemen in de communicatie, de samenwerking met collega's en de manier waarop werknemer werkt en prioriteiten stelt. Werknemer ziet de problemen met name in de wijze waarop door de managers met hem wordt gecommuniceerd en waarop hij wordt aangestuurd. - Herplaatsing ligt niet in de rede. - Eerdere mediation heeft niet tot een oplossing heeft geleid en bood ook geen uitzicht op een oplossing. Hierdoor is het niet realistisch dat de arbeidsovereenkomst hersteld kan worden.	- Aan beide kan van partijen is er sprake van verwijtbaar handelen. - Werkgever had zich meer kunnen inspannen om der verhouding tussen hem en werknemer te verbeteren. - Werknemer had op herhaalde e-mailberichten kunnen reageren, want er bestond de noodzaak voor het behouden van klanten. - Er is echter niet gebleken dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werknemer of werkgever.

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
			De kantonrechter komt tot de conclusie dat er sprake is van een duurzame verstoring van de arbeidsrelatie, op grond waarvan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan.	
6. ECLI: NL: RBROT: 2019: 2145	- Datum uitspraak: 4 maart 2019. - Dienstverband werknemer sinds: 1 oktober 2013. - Functie werknemer: kantoordirecteur. - Primair: e-grond (later is het standpunt van werkgever hierover gewijzigd). - Subsidiar: g-grond. - Meer subsidiar: h-grond. - Ontbindingsverzoek is toegewezen op de g-grond.		- Werkgever heeft aangegeven dat er sprake is van duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Het draagvlak voor werknemer is volledig verdwenen, zowel vanuit de directie als vanuit collega's en de huidige kantoordirecteur. - Werknemer heeft uiteindelijk ter zitting verklaard dat hij niet meer kan en wil terugkeren bij werkgever. Dit naar aanleiding van de schriftelijke stukken van collega's die door werkgever zijn overgelegd en die hij heeft gelezen. - Gelet hierop, het feit dat werknemer al acht maanden thuis zit en hetgeen partijen ter zitting over en weer in de processtukken hebben aangevoerd, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk dat er sprake is van een situatie die onwerkbaar is en het niet meer een mogelijkheid is dat er een succesvolle samenwerking komt. - Concluderend is er sprake van een zodanig verstoorde arbeidsrelatie, dat van werkgever niet meer redelijkerwijs kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.	- Naar het oordeel van de kantonrechter valt het goed te begrijpen dat werknemer bezwaar had voor een gedwongen overplaatsing naar een kleiner kantoor. - Daarnaast kon werknemer nergens uit afleiden dat hij niet naar behoren functioneerde (dit heeft werkgever ter zitting erkend) en terugkeer na herstel van de tweede arbeidsongeschiktheidsperiode bij de vestiging in Rotterdam niet mogelijk was. Het komt ook niet overeen met hoe werkgever heeft gehandeld (zoals salarisverhogingen, overlegde e-mails, het behalen van targets). Bovendien heeft werkgever ter zitting erkend dat hij een lange tijd vertrouwen in werknemer heeft gehad. - De redenen waarom werkgever niet meer met werknemer verder wilde was dat werkgever heeft opgemerkt dat collega's kritiek hebben op werknemer (dit speelde zich af tijdens de arbeidsongeschiktheid van werknemer). Werkgever heeft dit geconcludeerd nadat er vervolgens gesprekken zijn gevoerd met medewerkers waaruit dit kon worden afgeleid. - Naar het oordeel van de kantonrechter kan het

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
				werkgever ernstig worden verweten dat hetgeen hiervoor zich allemaal heet afgespeeld zonder aanwezigheid van werknemer. Werknemer heeft meerdere keren aan werkgever gevraagd waar de kritiek over hem dan precies uit zou bestaan, maar werkgever weigerde om hier meer duidelijkheid over te geven. Sterker nog, werkgever heeft het werknemer zelfs kwalijk genomen dat hij hiernaar vroeg. Daarnaast heeft werknemer van de verklaringen van onder andere collega's die in het kader van de procedure zijn opgesteld en ingebracht, ook niet eerder kennis van kunnen nemen. Deze verklaringen hebben werknemer volkomen verrast. - Dat werkgever werknemer verwijt dat hij niet wil inzien wat voor fouten hij geef gemaakt, is dan ook volkomen onterecht. Werknemer kreeg de kans hiervoor helemaal niet. - Dat werkgever niet kon ontkomen aan de indruk dat de functie van werknemer te zwaar was en daarom concludeerde dat werkgever niet verder wilde gaan op de huidige manier in Rotterdam waar werknemer werkte, omdat werknemer in een relatief korte periode twee keer en gedurende relatief lange perioden vanwege een burn-out is uitgevallen. De manier waarop werkgever echter heeft gehandeld en werknemer voor het blok

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
				heeft gezet, is geen goed werkgeverschap.
7. ECLI: NL: RBNHO: 2019: 3109	- Datum uitspraak: 19 maart 2019 - Dienstverband werknemer sinds: 1 november 1998. - Functie werknemer: Group IT Manager - Ontbindingsverzoek op e-, g- of h-grond. - Ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond.	- Partijen hebben regelmatig gesprekken gevoerd met elkaar, uitvoering e-mail uitwisselingen gehad en er heeft ook veel correspondentie plaatsgevonden tussen de advocaten van partijen. Echter zonder resultaat. Dit alles heeft juist tot meer conflicten, onenigheid en verwijten over en weer geleid. - Ook een mediatongesprek heeft niet tot een oplossing geleid, maar is weer een onderwerp geweest om over te discussiëren.	- De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord, op basis van de stukken en op basis van hetgeen tijdens de zitting naar voren is gekomen. - Partijen zijn in een conflict terecht gekomen sinds begin 2018 en sindsdien is het conflict steeds dieper geworden. Eerst ging het om problemen in de samenwerking en om problemen in de verhouding tussen werknemer en degene die verantwoordelijk is voor de ICT-afdeling, maar later ging het ook om problemen in de relaties tussen werknemer en overige direct betrokkenen die werkzaam zijn bij werkgever. - Ter zitting heeft de kantonrecht geconstateerd dat de visies van partijen ver uit elkaar liggen over wat er nodig is om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen en wat er nodig is om weer tot een succesvolle samenwerking te komen. - De wijze waarop partijen zich opstellen, geeft geen enkel aanknopingspunt om aan te nemen dat herstel van de arbeidsrelatie nog mogelijk is. - Daar komt bij dat de bedrijfsarts al had geconcludeerd dat werkhervatting niet wordt geadviseerd, omdat dit dan zal zorgen voor meer gezondheidsklachten van	- Werkgever had ten aanzien van mediation adequater en voortvarender kunnen optreden. - Nadat werknemer had aangegeven bereid te zijn om mediation aan te gaan met de betreffende leidinggevende, heeft werkgever ingestemd met het mediationtraject. Echter is werkgever hier weer op teruggekomen nadat de betreffende leidinggevende weigerde. Als goed werkgever had werkgever dit niet zomaar mogen accepteren. Dat valt werkgever te verwijten, want werkgever had de betreffende leidinggevende moeten bewegen tot meewerking. - Echter, werknemer stelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, omdat zij geen poging heeft gedaan om het conflict op te lossen, maar dit standpunt vindt geen steun in de stukken die zijn aangevoerd in de procedure. - Vast staat dat er tussen partijen veel gesprekken zijn gevoerd en dat er veel is gecorrespondeerd, ook tussen de advocaten van werkgever en werknemer. - Van het stelselmatig weigeren van mediation is geen sprake geweest, omdat er wel mediation heeft plaatsgevonden. - Tot slot is niet voldoende concreet gemaakt, gemotiveerd en onderbouwd door werknemer dat werkgever niet voor een veilige werkomgeving heeft

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
			werknemer, mediation al heeft plaatsgevonden en dat er geen verdere adviezen te geven zijn vanuit bedrijfsgeneeskundig perspectief. Onder deze omstandigheden is de arbeidsrelatie ook zodanig verstoord dat van werkgever niet meer in redelijkheid kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten.	gezorgd. Dit punt zou op zichzelf al onvoldoende zijn om tot de conclusie te komen dat het einde van de arbeidsovereenkomst ernstig valt te verwijten aan het gedrag van werkgever. Concluderend is er geen sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werkgever.
8. ECLI: NL: RBMNE: 2019: 704.	- Datum uitspraak: 21 februari 2019. - Dienstverband werknemer sinds: 1 april 2001. - Functie werknemer: docent hoger beroepsonderwijs. - Ontbindingsverzoek o.g.v. de g-, h- en d-grond. - Ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond.	Mediation is tot twee keer toe mislukt.	- Partijen zijn vanaf januari 2017 nadrukkelijk over het functioneren van werkneemster met elkaar in gesprek gegaan en verschillen daarover sterk van mening. Partijen konden hierdoor geen overeenstemming bereiken over het verbetertraject. - Na ziekmelding van werkneemster heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. - Partijen zijn nog verder tegenover elkaar komen te staan door discussies over de re-integratie. - Er hebben twee mediationtrajecten plaatsgevonden, maar deze mediationtrajecten zijn beide mislukt. - Nadat werkneemster hersteld was, zijn partijen weer in discussie geraakt over het functioneren van werkneemster en een eventueel verbeterplan hiervoor. - Er is al twee jaar sprake van een impasse tussen twee partijen die niet in staat zijn om stappen	- Werkgever heeft weliswaar fouten gemaakt, maar deze fouten staan ontbinding op de g-grond niet in de weg, want er is niet gebleken dat werkgever doelbewust heeft aangestuurd op een verstoorde arbeidsrelatie. Als dit anders zou zijn geweest, dan zou werkgever niet 'beloond' mogen worden met een ontbinding. - Er is sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever bij het ontstaan en bestaan van de verstoorde verhoudingen, vanwege het volgende. - De verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door werkgever. Het is ook werkgever die de verhouding op scherp heeft gezet, terwijl dit niet nodig was. Een verdere samenwerking tussen partijen maakte het daardoor feitelijk onmogelijk. - Werkneemster had ook op bepaalde momenten haar gedrag kunnen aanpassen of anders kunnen handelen, maar het is aannemelijk dat de afhoudende houding van werkneemster kwam door de verstoringen in de

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
			vooruit te maken en dichterbij elkaar te komen. Partijen wantrouwen elkaar stevig. - De bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige hebben de verstoorde arbeidsverhoudingen ook waargenomen. - De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een ernstig en langdurige verstoring, zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid kan worden verwacht om de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. Een succesvolle samenwerking behoort volgens de kantonrechter niet meer tot de mogelijkheden en tussen partijen is sprake van groot onderling wantrouwen. - Bovendien is ter zitting gebleken dat er bij werkgever grote weerstand tegen werkneemster bestaat. Dit wordt binnen de organisatie van werkgever gedragen. Ter zitting heeft werkneemster niet duidelijk kunnen maken hoe zij deze weerstand van werkgever zou kunnen wegnemen.	verhoudingen en de spanningen over de wijze waarop het dienstverband verliep. - Werkgever heeft ervoor gezorgd dat de verstoorde arbeidsrelatie steeds verder werd verdiept door vast te houden aan een verbeterplan op basis van een niet-geformaliseerde beoordeling en een beoordeling die was opgesteld met alleen input van leidinggevendenden. - Dit alles tegen de achtergrond dat werkgever onvoldoende oog had voor de privésituatie van werkneemster (intensieve mantelzorg en overlijdensgevallen in haar familie). - Concluderend is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van werkgever bij het laten ontstaan van de verstoring in de arbeidsrelatie en het bestaan van de verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster maakt dan ook aanspraak op een billijke vergoeding.
9. ECLI: NL: RBROT: 2019: 568	- Datum uitspraak: 17 januari 2019. - Werknemer in dienst sinds: 5 november 1979. - Functie: sales manager. - Primair: e-grond. - Subsidiar: g-grond.	Partijen hebben een poging tot mediation gedaan, maar het mediationtraject is mislukt en beëindigd.	- Zowel werkgever als werknemer is het erover eens dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. - Ook heeft de kantonrechter kunnen concluderen dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, in die zin dat deze arbeidsrelatie beëindigd moet worden. De kantonrechter heeft tot	- Er is sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werkgever. - Werkgever heeft werknemer behandeld alsof hij op staande voet is ontslagen en dat valt hem ernstig aan te rekenen volgens de kantonrechter. Werknemer is namelijk plotseling op non-actief gezet nadat hem werd verteld dat hij boventallig is geworden. Ook moest

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
	- Meer subsidiair: h-grond. - Ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond.		deze discussie kunnen komen door de ingebrachte stukken en naar aanleiding van hetgeen ter zitting is behandeld. - Nu zowel werkgever als werknemer het erover eens is dat de arbeidsrelatie is verstoord en zij allebei verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, hoeft de schuldvraag niet te worden betrokken bij de vraag of de arbeidsovereenkomst beëindigd dient te worden. - Het ontbindingsverzoek wordt dan ook toegewezen door de kantonrechter.	werknemer onmiddellijk het bedrijf verlaten en had hij geen toegang meer tot de bedrijfsfaciliteiten. Dit heeft werkgever gedaan, terwijl werknemer al 40 jaar in dienst was met een onweersproken onberispelijke staat van dienst. - Bovendien had werkgever niet eens een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend toen hij werknemer op non-actief zette en ontslag had aangezegd. - Werkgever had werknemer op de hoogte moeten stellen en houden van het verzoek en in de periode dat het verzoek was aangevraagd, werknemer de werkzaamheden laten uitvoeren. Er was namelijk toen nog een goede arbeidsrelatie en ook gelet op het lange dienstverband. Dit heeft werkgever nagelaten. - Dat werkgever vervolgens nog heeft geprobeerd in overleg te treden ofwel te streven naar hervatting van het werk d.m.v. mediation, maar niet dat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.
10. ECLI: NL: RBNHO: 2018: 4537	- Datum uitspraak: 4 juni 2018. - Dienstverband werknemer sinds: 30 november 1992. - Functie werknemer: eerste monteur binnendienst. - Ontbindingsverzoek op grond van de e-	Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever onvoldoende gedaan om de (volgens hem ontstane) verstoorde verhouding te verbeteren. In plaats daarvan heeft werkgever een vaststellingsoveree	- Werknemer voert aan dat er sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsrelatie waardoor het niet mogelijk is om bij werkgever weer terug te keren. Werknemer stemt in met het ontbindingsverzoek van werkgever onder voorwaarde van transitievergoeding en dat hem een billijke vergoeding wordt toegekend. Indien het ontbindingsverzoek van werkgever door de	- Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten aan de zijde van werkgever. - Ten aanzien van het gedrag en functioneren van werknemer heeft er een eerste verbetertraject plaatsgevonden. Ondanks de daaropvolgende negatieve beoordelingen, heeft werkgever besloten om de situatie een tijdje aan te kijken.

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
	grond, dan wel d-, g- of h-grond. Ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen.	nkunst overhandigd aan werknemer.	kantonrechter niet wordt toegewezen, dan heeft werknemer als tegenverzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst op de g-grond te ontbinden. Nu vaststaat dat er sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidshouding tussen partijen, zal de kantonrechter het ontbindingsverzoek op de g-grond toewijzen.	- Het tweede verbetertraject (ongeveer twee jaar later) is positief afgerond. - Door partijen wordt niet in discussie gesteld dat de arbeidsrelatie tussen werknemer en leidinggevende 1 ook na afronding van het tweede verbetertraject gespannen is gebleven. - Nadat werknemer onder leiding van leidinggevende 2 is geplaatst, heeft leidinggevende 2 na twee maanden op de werkvloer aangegeven dat er een situatie is ontstaan tussen hem en werknemer die niet meer werkbaar is. Werkgever heeft toen besloten de arbeidsrelatie te willen beëindigen, maar heeft niet aannemelijk kunnen maken dat er zich na positieve afronding van het eerste verbetertraject incidenten hebben voorgedaan die als gevolg hebben dat niet van werkgever kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst voortzet met werknemer. - In tegenstelling tot de periode vóór afronding van het tweede verbetertraject, hebben er na afronding van het tweede verbetertraject geen gesprekken meer plaatsgevonden omtrent functioneren van werknemer en er is bijvoorbeeld geen brief of waarschuwing aan werknemer verstuurd. - Werknemer kon hierdoor niet afleiden dat zijn manier van werken en functioneren niet goed was. Pas na het lezen van de verklaringen van vier medewerkers die zijn ingediend tijdens de

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
				rechtszaak, is het volgens de kantonrechter voldoende aannemelijk dat werknemer tot de conclusie gekomen dat de arbeidsrelatie dusdanig is verstoord dat terugkeer voor hem op de werkvloer feitelijk geen optie meer is. - Naar het oordeel van de kantonrechter had werkgever moeten proberen de naar zijn mening ontstane negatieve verhouding tussen leidinggevende 2 en werknemer te verbeteren. - Werkgever heeft dit nagelaten en in plaats daarvan ingezet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. - Dit terwijl werknemer aannemelijk heeft gemaakt zelf acties te hebben ondernomen om verhoudingen op de werkvloer te verbeteren.
11. ECLI: NL: RBNHO: 2018: 6269	- Datum uitspraak: 20 juli 2018. - Dienstverband werknemer sinds: 29 maart 1993. - Functie werknemer: procesmonteur - Primair: e-grond. - Subsidiair: g-grond. - Ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond.		- Volgens werkgever heeft werknemer de geldende veiligheidsprocedures geschonden in de nacht van 9 op 10 april 2019 en heeft deze gedraging van werknemer in de betreffende nacht geleid tot een onoverbrugbare vertrouwensbreuk. - Werknemer heeft uiteindelijk ter zitting verklaard dat hij geen vertrouwen meer heeft in zijn leidinggevende en het gevoel heeft dat werkgever van hem af wilt. Indien hij weer aan de slag gaat bij werkgever, verwacht hij binnen korte termijn weer met werkgever bij de kantonrechter zal zitten. - De kantonrechter concludeert dat er een	- Eerder heeft de kantonrechter geoordeeld dat er geen sprake is van een voldragen e-grond. - Desondanks heeft werkgever aangestuurd op ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het incident gebeurde in de nacht van 9 en 10 april. Werknemer is na het incident geschorst in afwachting van nader onderzoek. Na onderzoek heeft werkgever een ontbindingsverzoek ingediend. - Gelet op het lange dienstverband en de leeftijd van werknemer (werknemer is geboren in 1959) had werkgever een minder verstekkende maatregel kunnen opleggen. - De kantonrechter volgt niet de stelling van werkgever dat

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
			onoverbrugbare samenwerking is ontstaan, zodanig dat hiermee sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie.	werknemer de geldende voorschriften en regels stelselmatig heeft geschonden en meerdere keren door werkgever is gewaarschuwd. - Door de wijze waarop werkgever heeft gehandeld en hoe werkgever zich heeft gedragen is uiteindelijk een vertrouwensbreuk tussen partijen ontstaan die onoverbrugbaar is. Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie die niet meer te herstellen is. - De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van werkgever.
12. ECLI: NL: RBROT: 2018: 3432	- Datum uitspraak: 26 april 2018. - Dienstverband werknemer sinds: 1 februari 2015. - Functie werknemer: Teamleider Klant. - Primair: g-grond. - Ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond.		- Uit de stellingen van partijen, de stukken die zijn overgelegd en hetgeen op zitting is behandeld, is een voldoende consistent beeld ontstaan van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie die is ontstaan na het gesprek tussen werknemer en haar leidinggevende. Partijen zijn uiteindelijk steeds meer tegenover elkaar komen te staan en het is niet realistisch dat de arbeidsrelatie nog een toekomst heeft. - Dit geldt in het bijzonder nu werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht als voorwaardelijk tegenverzoek en zelf ook geen vertrouwen meer heeft in een succesvolle samenwerking in de toekomst. - Volgens de kantonrechter is het alsnog inzetten van	- Werkgever heeft werknemer tijdens haar bevallingsverlof benaderd met betrekking tot de wijze waarop het dienstverband zou worden voortgezet na als haar verlof afgelopen zou zijn. Hoewel werkgever stelt dit gesprek met goede bedoelingen te hebben gedaan, heeft zij op de dag van het gesprek aangekondigd dat het geen leuk gesprek zou gaan worden en dat er naar een passende oplossing moest worden gezocht. Door bewoordingen als 'geen vertrouwen' en 'kijken naar een goede en nette oplossing' tijdens het gesprek te gebruiken, kan werknemer het gesprek niet anders hebben opgevat als dat werkgever wilde aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. - Werkgever had dit pas bespreekbaar moeten maken

Uitspraken	Algemene gegevens	Inspanningsverplichting werkgever	Verstoring ernstig en duurzaam	Verwijtbaarheid
			mediation geen oplossing in de huidige situatie, omdat de verstoring duurzaam is en herstel van de arbeidsrelatie daardoor niet meer mogelijk is.	na afloop van het verlof, gelet op de kwetsbare positie waarin werknemer zich in bevond. ▪ Hoewel werkgever beweert dat zij niet heeft willen aansturen op einde van het dienstverband, heeft zij ook niet geprobeerd om dit beeld van werknemer weg te nemen, gelet op de schriftelijke reactie van werkgever. ▪ De wijze waarop werkgever tijdens en na het gesprek heeft gehandeld, wordt als ernstig verwijtbaar aangemerkt.