

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de h-grond van arbeidsovereenkomst eerste adviseur van het college van B&W van de gemeente Middelburg afgewezen. Ontbinding vanwege ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2007 in dienst getreden bij de gemeente Middelburg (hierna: de gemeente). Werknemer bekleedt een hogere functie, als eerste adviseur van het college van B&W. Na een periode van onenigheid tussen onder meer werknemer en het college over de inrichting van de afdeling van werknemer, is werknemer op 24 augustus 2025 voor drie maanden geschorst. Over deze schorsing is een persbericht gepubliceerd. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege een onoplosbaar verschil van inzicht, subsidiair vanwege disfunctioneren, meer subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en uiterst subsidiair vanwege een combinatie van deze gronden. De gemeente stelt dat het huidige college sinds zijn aantreden in 2022 problemen heeft ervaren met werknemer in zijn rol als eerste adviseur van het college. Daarnaast is er volgens de gemeente een fundamenteel verschil van inzicht ontstaan over de wijze waarop werknemer de ambtelijke organisatie leidt. Dit verschil van inzicht is tot uiting gekomen in het kader van de organisatieontwikkeling. Werknemer heeft de ernst van de kritiek van het college op zijn functioneren miskend en volledig eigenstandig geopereerd. Het college heeft inmiddels het vertrouwen in werknemer opgezegd. Volgens de gemeente heeft werknemer ondubbelzinnig laten blijken het niet eens te zijn met de wijze waarop het college de organisatie wenst in te richten en toekomstgericht wil laten ontwikkelen. Werknemer heeft dit weersproken. Hij stelt zich op het standpunt een zorgvuldig besluitvormingstraject te hebben doorlopen. Hierin zijn meerdere adviezen uitgebracht en gewogen. Hem wordt nu verweten dat hij niet een tweehoofdige directie heeft aangesteld maar dit is volgens werknemer nooit aan hem opgedragen. Het gestelde verschil van inzicht gaat volgens werknemer in werkelijkheid over de wijze waarop werknemer zijn functie uitoefent en samenwerkt met het college.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een voldragen d-grond. Bovendien is werknemer geen begeleiding aangeboden om zijn functioneren te verbeteren. De collegeleden hebben openlijk het vertrouwen in werknemer opgezegd en zij zien geen mogelijkheid om dit te herstellen. Gelet op de vertrouwensrelatie die er dient te bestaan tussen het college en werknemer, ziet de kantonrechter niet op welke manier er in de

toekomst nog sprake zou kunnen zijn van een vruchtbare samenwerking. Deze omstandigheid rechtvaardigt daarom de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De gemeente stelt dat herplaatsing niet in de rede ligt en werknemer heeft dit niet weersproken. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat herplaatsing niet aan de orde is. De transitievergoeding wordt toegewezen en de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Na het gesprek op 4 juli 2025 heeft de gemeente geen pogingen willen ondernemen om de vertrouwensbreuk te herstellen. Werknemer heeft voorgesteld om door middel van mediation met elkaar in gesprek te gaan maar daar heeft de gemeente niet aan willen meewerken. De gemeente heeft aangestuurd op een vaststellingsovereenkomst en toen werknemer daar niet aan wilde meewerken is er een extern onderzoek gestart en is werknemer uiteindelijk geschorst. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft de gemeente door deze handelwijze een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding laten ontstaan. De gemeente wordt veroordeeld een passende regeling te treffen, zoals beschreven in de toepasselijke Cao Gemeenten (artikel 10.22, een passende regeling bij disfunctioneren). De gemeente stelt zich op het standpunt dat een dergelijke regeling niet op zijn plaats is omdat werknemer een groot aandeel heeft in de verstoring van de arbeidsverhouding, maar hierin volgt de kantonrechter haar niet. In het voorgaande is geoordeeld dat de verstoorde arbeidsverhouding juist in ernstige mate aan de gemeente te wijten is. Er wordt een billijke vergoeding van € 120.000 toegekend. Hierbij speelt de strekking van de WNT mee. Ook speelt mee dat werknemer in een gesprek met de gemeente heeft aangegeven dat hij per 1 januari 2027 wellicht wilde stoppen met werken. De door werknemer gestelde pensioenschade wordt daarbij gedeeltelijk meegenomen, waarbij niet kan worden uitgesloten dat werknemer bij een eventuele andere werknemer wellicht nog pensioen kan opbouwen. De gemeente wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:617

Zaaknummer: 11961322 - AZ VERZ 25-57

Rechters: Swaanen

Advocaten: J.J. Blanken, V. Stavleu en K.F.A.M. Weijling

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub a B en 7:686a lid 6 BW