

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst werkneemster van de Gemeente Amsterdam die langdurig doorgaat op geconstateerde problemen en een collega de dood van haar kitten verwijt omdat die haar niet toestond thuis te werken, wordt ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhoudingen.

Feiten

Werkneemster is per 3 februari 2020 in dienst getreden bij de Gemeente Amsterdam (hierna: de Gemeente). Vanaf september 2021 zijn er diverse signalen binnen het team met betrekking tot een moeizame samenwerking. Vervolgens heeft werkneemster enkele trainingen gevolgd. In maart 2022 is werkneemster door een collega op haar toon aangesproken. Na een discussie van enkele maanden met een P&O-medewerker heeft werkneemster zich ziek gemeld, omdat zij door de discussie emotioneel was gebroken. Ook in de daaropvolgende jaren zijn er problemen in de samenwerking geweest. Werkneemster heeft onder meer waarschuwingen gekregen vanwege het niet verschijnen op gesprekken. De Gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege verwijtbaar handelen door werkneemster of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werkneemster zich bewust disrespectvol heeft gedragen, met als doel om mensen te kwetsen of te beledigen, is de kantonrechter niet gebleken. Werkneemster heeft zich niet altijd van een zakelijke toon bediend tegenover haar collega's, maar voor zover het respectvoller en constructiever was geweest als werkneemster zich op een andere wijze had gedragen, is dat onvoldoende ernstig om een ontbinding op de e-grond te kunnen rechtvaardigen. Het ligt meer voor de hand om de oorzaak van dit gedrag te zoeken in het ontbreken van de benodigde 'soft skills' op het gebied van samenwerking bij werkneemster, dan bij verwijtbaarheid van haar kant. Het kan de Gemeente wel worden nagegeven dat werkneemster twee officiële waarschuwingen heeft gekregen omdat zij niet op afspraken is verschenen. Hier heeft werkneemster echter onweersproken tegenover gezet dat zij niet op de hoogte was van deze afspraken. Het missen van enkele afspraken in een periode van jaren levert geen e-grond op. Uit de overgelegde stukken en de mondelinge behandeling, is de kantonrechter gebleken dat bij werkneemster een grote negativiteit en argwaan leeft jegens haar collega's en leidinggevende(n), die de onderlinge verhoudingen geen goed doet, terwijl werkneemster niet heeft aangetoond dat deze veronderstellingen reëel en gegronnd zijn. Werkneemster heeft ook ter zitting laten zien dat het haar ontbreekt aan het nodige inzicht en de mogelijkheid om haar eigen rol in de ontstane situatie op waarde te schatten.

Werkneemster legt de schuld grotendeels buiten zichzelf en maakt onterechte verwijten aan het adres van de Gemeente. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat zij gedreigd heeft haar coördinator en de Gemeente aansprakelijk te willen stellen voor de dood van haar kitten. Hoewel begrijpelijk is dat dit een hele nare situatie was voor werkneemster, strekt het absoluut te ver om de schuld hiervan te leggen bij een collega, die – overigens deugdelijk gemotiveerd – een aanvraag tot thuiswerken heeft afgewezen. Een ander recent voorbeeld gaat over de afgehakte plastic hand. Werkneemster heeft het doen voorkomen alsof hier sprake was van intimidatie, terwijl het eigenlijk om een goedbedoeld afscheidscadeau van een collega ging. Werkneemster heeft de Gemeente onder meer radicaal en manipulatief genoemd. Hieruit blijkt onweerlegbaar dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Verder is van belang dat de bedrijfsarts in mei 2024 ook duidelijk een verstoorde arbeidsverhouding heeft geconstateerd. Werkneemster heeft trainingen gevolgd en er heeft mediation plaatsgevonden. Het is voldoende aannemelijk geworden dat er sprake is van een dermate verstoorde arbeidsrelatie dat het in redelijkheid niet van de Gemeente kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Herplaatsing ligt niet in de rede, de angel van het probleem ligt niet in de aard van het werk maar in de onderlinge verhouding tussen werkneemster en haar collega's. Niet kan worden aangenomen dat een herplaatsing een reële mogelijkheid is of een goede oplossing voor de situatie vormt. De Gemeente wordt veroordeeld de transitievergoeding te betalen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:314

Zaaknummer: 11860608 \ EA VERZ 25-993

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: mr. M. Kist

Wetsartikelen: 7:669 BW