

RECHTSPRAAK

Adviseur bij zorgorganisatie – met jarenlang gedoogde onprofessionele communicatiestijl – die directeur in rolstoel de weg verspert, ontsnapt aan stempel 'ernstig verwijtbaar', maar verliest baan alsnog wegens onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 februari 2017 voor onbepaalde tijd in dienst bij RIBW als adviseur inrichting ervaringsdeskundigheid. RIBW is een zorgorganisatie die mensen met een psychische kwetsbaarheid ondersteunt en daarbij mede met ervaringsdeskundigen werkt. De direct leidinggevende van werkneemster is de manager ondersteuning disciplines (de manager). De leidinggevende van de manager is de directeur bedrijfsvoering (de directeur). Al vanaf 2021 is er sprake van spanningen in de werkrelatie. De manager wees werkneemster meerdere malen op haar als onprofessioneel ervaren communicatiestijl. In juni 2023 mailde werkneemster rechtstreeks naar de bestuurder van RIBW, buiten haar leidinggevende om. De escalatie bereikte een voorlopig hoogtepunt in juli 2025. Naar aanleiding van een betrekkelijk klein 'agenda-incident' stuurde werkneemster op 10 en 11 juli 2025 een reeks e-mails en WhatsApp-berichten naar de directeur, waarin zij de manager kwalificeerde als 'oneerlijk, onbetrouwbaar en makkelijk'. De directeur sommeerde haar herhaaldelijk te stoppen en de kwestie via haar eigen leidinggevende op te lossen, maar werkneemster bleef aandringen. Op 14 juli 2025 ontving werkneemster een formele waarschuwing en werd de correspondentie in haar personeelsdossier opgenomen. Op 30 juli 2025 mailde werkneemster opnieuw — ditmaal met de FNV-jurist en P&O in de cc — en stelde zij dat de manager geen leidinggevende functie behoorde te hebben. Tijdens het daaropvolgende gesprek op 7 augustus 2025 versperde werkneemster de directeur, die in een rolstoel zit, meermalen de doorgang en weigerde opzij te gaan totdat hij haar een bevestiging gaf. De directeur ervoer dit als intimiderend en bedreigend en stelde werkneemster per direct op non-actief. Een aangeboden vaststellingsovereenkomst werd niet ondertekend. Parallel liep een procedure over de herwaardering van haar functie, die werkneemster in september 2025 verloor. RIBW verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen (e-grond), subsidiair wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair op de cumulatiegrond (i-grond). Werkneemster bestrijdt ernstig verwijtbaar handelen en voert aan dat RIBW jarenlang organisatorische onduidelijkheid heeft laten bestaan en haar communicatiestijl nooit serieus heeft aangepakt. Ontbinding op de g-grond accepteert zij, maar zij verzoekt onder meer een billijke vergoeding van € 350.000.

Oordeel

De kantonrechter wijst de ontbinding op de e-grond (ernstig verwijtbaar handelen) af. Hoewel het gedrag van werknemster — het herhaaldelijk omzeilen van de hiërarchie, de kwetsende kwalificaties jegens de manager en het blokkeren van de doorgang op 7 augustus 2025 — ongepast en onprofessioneel was, is niet komen vast te staan dat er sprake was van moedwillige en opzettelijke intimidatie. Doorslaggevend is dat RIBW deze communicatiestijl jarenlang heeft gedoogd en werknemster nooit met de vereiste duidelijkheid heeft gewaarschuwd voor de consequenties, mede vanwege de behoedzame omgang met ervaringsdeskundigen. Werknemster kon en hoefde redelijkerwijs niet te begrijpen dat haar gedrag tot ontslag zou leiden. De arbeidsovereenkomst wordt wél ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De verhoudingen zijn in de loop der jaren onherstelbaar beschadigd: werknemster erkent zelf dat werkbare terugkeer niet reëel is, accepteert organisatorische beslissingen niet en onderkent de effecten van haar eigen gedrag niet. Herplaatsing ligt niet in de rede. De ontbindingsdatum wordt vastgesteld op 1 april 2026. Nu er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemster, heeft zij recht op de transitievergoeding van € 14.782,79 bruto. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend: van ernstig verwijtbaar handelen door RIBW is geen sprake. RIBW heeft juist geduld betracht en de verwijten van werknemster over onduidelijke positionering en gebrekkige sturing halen de hoge drempel niet. Het verzoek tot schadevergoeding wordt eveneens afgewezen bij gebrek aan grondslag en onderbouwing. RIBW dient een deugdelijke eindafrekening en een wettelijk getuigschrift te verstrekken. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:776

Zaaknummer: 11955641 \ AO VERZ 25-147

Rechters: E. Jochem

Advocaten: F.J. van Wijk

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub i BW en 7:671b BW