

RECHTSPRAAK

***Ontbinding wegens duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.
Toekenning billijke vergoeding, transitievergoeding en passende Cao-
regeling Gemeenten. Ernstig verwijtbaar handelen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 2006 in dienst bij de gemeente als technisch medewerker technische zaken met een loon van € 3.980 bruto per maand, exclusief 17,5 % individueel keuzebudget. De Cao Gemeenten is van toepassing. Werknemer is werkzaam in het team Services, dat uit zeven medewerkers bestaat. In 2023 ontstaan er spanningen binnen het team. Er wordt een externe coach ingeschakeld. Wegens niet-werkgerelateerde klachten neemt werknemer kort deel aan het coachingstraject. Werknemer is ziek vanaf 1 juni 2023 en ondergaat verschillende medische ingrepen. In de onderlinge relatie tussen werknemer en zijn leidinggevende zijn spanningen ontstaan over de re-integratie van werknemer. De bedrijfsarts heeft naar aanleiding van het spreekuur van 8 januari 2024 teruggekoppeld dat het contact tussen partijen “weer adequaat is”. Werknemer is op dat moment nog niet aan het werk. De prognose is dat hij binnen twee tot vijf maanden weer in het eigen werk kan terugkeren. De bedrijfsarts heeft op 5 augustus 2024 geadviseerd om te beginnen met re-integratie. Op 1 november 2024 meldt werknemer bij de directeur bedrijfsvoering een diefstal van geld en het niet afdragen van contante opbrengsten van ingeleverd oud ijzer. Werknemer heeft ook geklaagd over zijn leidinggevende en heeft hierover de vertrouwenspersoon en de gemeentesecretaris benaderd. Er vindt mediation plaats. Werknemer meldt zich hersteld en wordt vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Er volgt ook een intern onderzoek. Partijen bereiken uiteindelijk geen overeenstemming over een te bereiken regeling. Werknemer heeft op 13 november 2025 een formele integriteitsmelding gedaan. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer legt zich neer bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat een terugkeer op de werkvloer niet meer mogelijk is vanwege het ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente.

Oordeel

De kantonrechter wijst de ontbinding op de e-grond toe. De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen omdat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter stelt voorop dat de relaties binnen het team Services van de gemeente kennelijk gecompliceerd zijn waardoor er problemen zijn ontstaan tussen medewerkers en leidinggevende. Werknemer is bijna 20 jaar in dienst bij de gemeente in vrijwel dezelfde functie. In die periode hebben er geen functioneringsgesprekken of

andersoortige gesprekken plaatsgevonden, althans zijn er geen verslagen opgemaakt hiervan. De door de gemeente ingezette coaching- en re-integratieactiviteiten hebben de problemen binnen het team niet opgelost. De gemeente doet het voorkomen alsof deze coaching positieve effecten op de overige leden van het team heeft gehad en dat alleen werknemer niet tot ander gedrag was te bewegen. Hierbij dient niet uit het oog verloren te worden dat werknemer in die anderhalf jaar tijd vanwege zijn arbeidsongeschikt niet/weinig op de werkvloer is geweest. Omdat werknemer zich bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld heeft de gemeente de re-integratie on hold gezet. In januari 2025 geeft werknemer aan dat hij ondanks het ontbreken van re-integratieactiviteiten zich toch in staat voelt om te komen werken. Eerder, op 25 november 2024, heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd vanwege een dreigend arbeidsconflict en de verslechtering van het algehele toestandbeeld van werknemer door de geëscaleerde arbeidsverhoudingen. Partijen zijn hiermee begonnen maar dit heeft niet tot resultaat geleid. Werknemer zit inmiddels sinds februari 2025 thuis en acht zich tot werken in staat. De gemeente besluit daarop om bij alle collega's van Services informatie op te halen over werknemer. Het ontbindingsverzoek wordt vervolgens nagenoeg volledig op deze verklaringen gebaseerd. Gelet op alles dat speelt binnen de afdeling Services acht de kantonrechter dit een onvoldoende onderbouwing voor de door de gemeente gestelde verwijten aan het adres van werknemer. Deze komen dan ook niet vast te staan. Maar terugkeer van werknemer is daarmee wel onmogelijk gemaakt. De handelwijze van de gemeente acht de kantonrechter per saldo ernstig verwijtbaar, zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding € 35.000 bruto. Ook wordt aan werknemer een transitievergoeding toegekend. De gemeente heeft gevraagd om, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, voor recht te verklaren dat werknemer geen recht heeft op een aanvullende en na-wettelijke uitkering krachtens de Cao gemeenten. De gemeente vindt dat werknemer geen recht heeft op een passende regeling, omdat hij een groot aandeel heeft in de verstoring van de arbeidsverhouding. De kantonrechter volgt de gemeente hierin niet. Uit het voorgaande blijkt juist dat de verstoorde arbeidsverhouding in ernstige mate aan de gemeente te wijten is vanwege haar ernstig verwijtbaar handelen. De gemeente dient aan werknemer een passende regeling aan te bieden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:1975

Zaaknummer: 12024966\ AZ VERZ 25-144

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: V.L.S. van Crujningen en S.D. Milo

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:673 BW en 7:686a BW