

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens disfunctioneren en verwijtbaar handelen wordt afgewezen, maar de kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wel wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na vergeefse herstelpogingen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2023 in dienst bij Stichting Wageningen Research (hierna: WR), laatstelijk als engineering and application manager 2. Over het beoordelingsjaar 2023 heeft werknemer de eindbeoordeling ‘zeer goed’ ontvangen. In de loop van 2024 zijn binnen het team RDM Infra samenwerkingsproblemen ontstaan die verband hielden met de communicatiestijl van werknemer en de onderlinge verhoudingen binnen het team. WR heeft naar aanleiding daarvan verschillende interventies ingezet. Deze bestonden onder meer uit de opeenvolgende inzet van drie verschillende *scrum masters*, die tot taak hadden het team te begeleiden en werknemer te coachen op zijn gedrag en communicatiestijl. In het beoordelingsgesprek over 2024 constateert de vakgroepmanager dat werknemers communicatiestijl dominant blijft. Zij biedt hem coaching aan om zijn stijl aan te passen. Op 11 februari 2025 hebben de *scrum master* en de overige teamleden aan de vakgroepmanager verklaard dat zij elk vertrouwen in herstel van de samenwerking met werknemer zijn verloren. Werknemer heeft zich op 17 februari 2025 ziekgemeld. De bedrijfsarts rapporteerde op 26 februari 2025 dat werknemer was uitgevallen door een medische reden, ontstaan door een combinatie van privé- en werkgerelateerde factoren. Op 8 september 2025 heeft mediation plaatsgevonden tussen werknemer en de vakgroepmanager. De mediation is na één gesprek op 16 september 2025 beëindigd, omdat er volgens de mediator onvoldoende gemeenschappelijke basis was voor een voortzetting. Bij brief van 22 oktober 2025 heeft het hoofd IT Services/CTO werknemer gesommeerd tot een gesprek onder aanzegging van een loonstop. Hierin werd werknemer tevens medegedeeld dat terugkeer naar zijn eigen team en vakgroep definitief geen optie meer was vanwege de onoplosbare escalatie met de vakgroepmanager. Voor de voortzetting van zijn re-integratie werd werknemer tijdelijk geplaatst bij het RDM Library-team om hem een neutrale werkomgeving te bieden. Tevens werd aangekondigd dat het einddoel van de re-integratie zou worden gewijzigd naar herplaatsing elders in de organisatie. Bij brief van 25 november 2025 heeft het hoofd IT Services/CTO werknemer een formele waarschuwing gegeven. Hij sommeerde werknemer hierin te stoppen met het sturen van dwingende e-mails, instructies voortaan op te volgen en zich respectvol te gedragen jegens collega's en leidinggevenden. Op 12 januari 2026 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld. De bedrijfsarts bevestigde op 14 januari 2026 de volledige inzetbaarheid, maar adviseerde om eerst de onderliggende spanningen in de

werkrelatie op te lossen. Op 21 januari heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij werknemer, het hoofd IT Services/CTO, HR en de vertrouwenspersoon aanwezig waren. Volgens dit verslag stelde werknemer zich agressief op, beschuldigde hij het hoofd IT Services/CTO van machtsmisbruik en vergeleek hij hem met Trump. Bij brief van 12 februari 2026 heeft WR werknemer op non-actief gesteld en aangekondigd dat zij de onderhavige ontbindingsprocedure zou starten, primair wegens disfunctioneren, subsidiair wegens verwijtbaar handelen, meer subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en uiterst subsidiair op de cumulatiegrond.

Oordeel

WR verzoekt primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van disfunctioneren. De kantonrechter stelt vast dat werknemer over het jaar 2023 de eindbeoordeling “zeer goed” heeft ontvangen. Hoewel in het bijbehorende beoordelingsformulier van 20 maart 2024 werd opgemerkt dat de samenwerking binnen het team niet altijd makkelijk was en dat er ruimte voor verbetering was in het geven van ruimte aan anderen, heeft WR hieraan destijds geen arbeidsrechtelijke consequenties verbonden. Hoewel WR daarna, gedurende 2024, door de inzet van verschillende *scrum masters* en interventies van de leidinggevende weliswaar heeft getracht de toenemende samenwerkingsproblemen aan te pakken, is er geen sprake geweest van een serieus en reëel verbetertraject zoals de wet dit vereist. De kantonrechter overweegt dat het juist tot de zorgplicht en het instructierecht van de werkgever behoort om, zeker wanneer signalen over problematische samenwerking al langer bekend zijn, op een gegeven moment de regie te pakken. WR had op tijd een officieel verbetertraject moeten starten met een helder plan, duidelijke doelen en een duidelijke planning. Omdat WR dit niet heeft gedaan, heeft werknemer niet de kans gekregen om zich op een gestructureerde manier te verbeteren. Hierdoor is niet voldaan aan de wettelijke vereisten van de d-grond. De verzochte ontbinding op deze grond zal daarom worden afgewezen. WR heeft subsidiair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter overweegt dat hoewel vaststaat dat de communicatie tussen werknemer en zijn leidinggevenden ernstig onder druk is komen te staan, de door WR gestelde intimidatie feitelijk niet vast is komen te staan. WR heeft gesteld dat werknemer zou hebben bedreigd de reputatie en het leven van leidinggevenden “zuur te maken”, maar zij heeft nagelaten deze stelling te onderbouwen met objectieve bewijsstukken. In het verlengde hiervan overweegt de kantonrechter dat ook het herhaaldelijk aankondigen van klachtprocedures door werknemer onvoldoende gewicht in de schaal legt voor een voldragen e-grond. Hoewel werknemer niet heeft weersproken dat hij deze procedures herhaaldelijk heeft aangekondigd zonder deze direct nader toe te lichten, is de kantonrechter van oordeel dat het aankondigen van juridische stappen in een escalerend conflict op zichzelf niet als verwijtbaar is aan te merken. Werknemer heeft het recht om op te komen voor zijn rechtspositie. De kantonrechter is van oordeel dat het meer subsidiaire verzoek van WR om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding wel toewijsbaar is. De kantonrechter stelt vast dat partijen al geruime tijd in een patstelling verkeren. Werknemer voert weliswaar terecht aan

dat een werkgever instrumenten moet inzetten om een verstoorde verhouding te herstellen, maar de kantonrechter stelt vast dat WR dergelijke pogingen ook daadwerkelijk heeft ondernomen. Zo zijn er achtereenvolgens drie verschillende *scrum masters* ingezet om het team te begeleiden en werknemer te coachen op zijn gedrag en communicatiestijl, hebben er diverse interventies plaatsgevonden door de opeenvolgende leidinggevenden (vakgroepmanager en hoofd IT Services/CTO) en is er mediation beproefd. Ondanks deze inspanningen is de kloof tussen partijen enkel groter geworden. Verdere herstelpogingen worden daarom niet langer vruchtbaar geacht, ook niet met de nadere inzet van instrumenten zoals door werknemer is betoogd. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3855

Zaaknummer: 12113000 \ HA VERZ 26-38

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: N. Stommels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW