

RECHTSPRAAK

Gemeente laat conflict tussen werknemer en leidinggevende escaleren door waarschuwing en verbetertraject, terwijl de arbeidsrelatie juist om de-escalatie vroeg – ontbinding volgt, maar met € 45.000 billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2010 in dienst bij de gemeente als consultant schulddienstverlening. In juni 2024 is de arbeidsrelatie onder druk komen te staan. Op 17 juni 2024 heeft werknemer op verzoek van zijn leidinggevende een vergadering verlaten. Enkele dagen later, op 20 juni 2024, vond een gesprek plaats tussen werknemer en zijn leidinggevende over die gebeurtenis. Volgens de gemeente heeft werknemer zich daarbij verbaal agressief gedragen en zijn stem verheven. Op 1 juli 2024 is hierover opnieuw gesproken, ditmaal in aanwezigheid van een HR-adviseur. Bij brief van 8 juli 2024 heeft de gemeente aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven wegens ongewenst, verbaal en non-verbaal agressief gedrag. Tegelijkertijd is een formeel verbetertraject van zes maanden aangekondigd en gestart. Dat traject zag op onder meer klantgerichtheid, bereikbaarheid, het naleven van procesafspraken, samenwerking met collega's, het omgaan met feedback en het tonen van respect binnen de organisatie. In september 2024 is daarnaast mediation gestart tussen werknemer en zijn leidinggevende, gericht op het maken van afspraken over hun samenwerking. Die mediation is op 22 januari 2025 beëindigd. Bij de eindevaluatie van het verbetertraject op 26 mei 2025 concludeerde de gemeente dat er geen verbetering was opgetreden. Op 11 juli 2025 heeft de gemeente vervolgens een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De gemeente verzocht de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens onder meer een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens de gemeente schoot werknemer tekort in zowel zijn inhoudelijke functioneren als in houding en gedrag. Zij wees daarbij onder meer op de gebeurtenissen van 17 en 20 juni 2024, het zelfstandig opstarten van casussen voor budgetbeheer buiten zijn takenpakket, het niet overdragen van dossiers, zijn afzijdigheid in de teamontwikkeling en zijn omgang met feedback. Werknemer voerde verweer en betwist de verwijten grotendeels. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch zou worden ontbonden, verzocht hij onder meer om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelde dat de door de gemeente aangevoerde feiten onvoldoende waren om ontbinding wegens disfunctioneren te dragen. De kantonrechter ontbond de

arbeidsovereenkomst op de g-grond. Volgens de kantonrechter was sprake van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Die verstoring vond haar oorsprong vooral in de gebeurtenissen van 17 en 20 juni 2024 en in de relatie tussen werknemer en zijn leidinggevende. Ondanks gesprekken, mediation en andere inspanningen was de verhouding niet hersteld en bestond daarop ook geen reëel zicht meer. Ter zitting bleek bovendien dat de standpunten van partijen onwrikbaar waren en dat geen van beide partijen de indruk wekte nog aan normalisering van de verhoudingen te willen werken. Herplaatsing lag daarom evenmin in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2026, rekening houdend met de geldende opzegtermijn en de duur van de procedure.

Hoewel ontbinding gerechtvaardigd was, acht de kantonrechter het ontstaan en escaleren van de verstoring in belangrijke mate aan de gemeente te wijten. De gemeente had na de gebeurtenissen in juni 2024 tijdig de-escalerend moeten ingrijpen, bijvoorbeeld door een hogere leidinggevende te laten interveniëren in de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende. In plaats daarvan koos zij voor een officiële waarschuwing en een verbetertraject waarbij werknemer juist verantwoording moest blijven afleggen aan dezelfde leidinggevende met wie de spanningen bestonden. Volgens de kantonrechter heeft dit het conflict verdiept en uiteindelijk onherstelbaar gemaakt. Dat levert ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente op. Werknemer heeft daarom recht op de transitievergoeding van € 29.961,88 bruto. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 45.000 bruto. Daarbij weegt mee dat werknemer 64 jaar is, tot het conflict naar behoren heeft gefunctioneerd, waarschijnlijk moeilijk ander werk zal vinden en mogelijk op een WW-uitkering zal zijn aangewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:12047

Zaaknummer: 11903721 \ HA VERZ 25-146

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: A.G. Kerkhof en V.E. Breedveld

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW