

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam verstoord. Gemeente handelt ernstig verwijtbaar door niet in te grijpen bij pestgedrag leidinggevende, waarna werknemster ziek is uitgevallen. Geen excuses of erkenning door Gemeente. Billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding verschuldigd.****Feiten*

Werknemster is sinds 1 november 2008 in dienst van de gemeente Roosendaal (hierna: de Gemeente). Op 31 januari 2023 heeft er een conflict plaatsgevonden tussen werknemster en haar collega enerzijds en hun leidinggevende anderzijds. Tussen partijen hebben op 2 en 20 februari 2023 gesprekken plaatsgevonden onder begeleiding van een interne gespreksbemiddelaar. Een derde gesprek heeft op verzoek van werknemster en haar collega niet meer plaatsgevonden. Werknemster heeft zich per 1 februari 2024 ziek gemeld. In augustus 2024 heeft de Gemeente opdracht gegeven aan een advocatenkantoor om een feitenonderzoek te verrichten gericht op de vraag of binnen het team van werknemster sprake is van een onveilige werkomgeving. Dit onderzoek heeft in de periode van 11 november 2024 tot en met 14 februari 2025 plaatsgevonden. In september 2024 hebben werknemster en haar collega een officiële klacht ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) voor de Decentrale Overheid, ter zake van ongewenst gedrag van hun leidinggevende. De LKOG heeft geadviseerd die klacht gegrond te verklaren. Er is vastgesteld dat er aan de zijde van de leidinggevende sprake was van pestgedrag in de vorm van schreeuwen en uitvallen, negeren, uitsluiting in werk en informatievoorziening, en het niet meer groeten van werknemster en haar collega. Op 14 februari 2025 is het feitenonderzoek door het advocatenkantoor afgerond, waaruit volgt dat geen sprake is van een onveilige werksituatie. Op 24 februari 2025 is een mediationtraject tussen partijen afgesloten. De Gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond. Werknemster erkent de verstoorde arbeidsverhouding, maar verzoekt bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst om toekenning van onder meer de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding tussen hen duurzaam is verstoord. De kantonrechter gaat dan ook over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het er voorts over eens dat werknemster recht heeft op een transitievergoeding van € 28.901,86 bruto, zodat voornoemd bedrag wordt toegewezen. De

kantonrechter ziet in dit geval aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Uit de stukken blijkt dat de leidinggevende op 31 januari 2023 ongewenst gedrag heeft vertoond. De relatie tussen hem en werkneemster is daarna verstoord geraakt. Zij hebben daarna kennelijk de afspraak gemaakt om enkel via e-mail te communiceren en dat werkneemster en haar collega bij bepaalde overleggen met de leidinggevende niet zullen aansluiten. De gespreksbemiddelaar van de Gemeente is hiervan op de hoogte gesteld. De Gemeente had naar het oordeel van de kantonrechter toen al moeten ingrijpen. Zij was ervan op de hoogte dat twee werknemers en hun leidinggevende niet op normale wijze met elkaar konden communiceren. Uiteindelijk escaleerde de situatie en raakte werkneemster per 1 februari 2024 arbeidsongeschikt. Werkneemster heeft vervolgens in een gesprek met de Gemeente verklaard dat zij zich gepest, buitengesloten en niet gehoord voelde. Er was volgens haar geen respectvolle en constructieve samenwerking meer met de leidinggevende en sprake van een onveilige werkomgeving. De Gemeente heeft vervolgens mediation ingezet en een advocatenkantoor het onderzoek laten verrichten naar de veiligheid van de werkomgeving. De oorzaak van de problematiek wordt echter niet, dan wel onvoldoende aangepakt. De leidinggevende is immers als projectleider nog steeds betrokken bij de werkzaamheden behorende bij de functie van werkneemster. De Gemeente houdt daardoor de onveilige werksituatie in stand. Excuses voor het gedrag van de leidinggevende en/of erkenning van de impact die de situatie heeft veroorzaakt blijven uit. Dat werkneemster het vertrouwen in de Gemeente als werkgever heeft verloren, is dan ook begrijpelijk. De Gemeente heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 24.460,64 bruto. De kantonrechter is voorts van oordeel dat het handelen van de Gemeente onnodig psychisch leed heeft veroorzaakt bij werkneemster, waardoor zij immateriële schade heeft geleden. De kantonrechter schat de schade op € 3.000.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 13-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:4475

**Zaaknummer:** 11975803 \ AZ VERZ 25-72 (E)

**Rechters:** Mulders

**Advocaten:** E.A.M. van Gaal-Gerritsen en C.G.A. Mattheussens

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