

RECHTSPRAAK

Werkgever die zorgen van werknemster over de werkomgeving onvoldoende serieus neemt, kan zich niet met succes beroepen op verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding als grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is sinds 8 juli 2014 bij werkgever werkzaam als medewerkerster ledenadministratie voor 26 uur per week. In september 2025 werd op kantoor een nieuwe collega geïntroduceerd die dagelijks een hulphond meenam. Werkneemster, die bang is voor honden, heeft hierover herhaaldelijk bij de ondernemingsraad en het management geklaagd en aangegeven dat zij zich door de aanwezigheid van de honden onveilig voelde en gezondheidsklachten ontwikkelde. Nadat werkgever volgens werkneemster onvoldoende maatregelen had genomen, stuurde zij op 12 december 2025 een e-mail aan een aantal collega's waarin zij om steun vroeg om het onderwerp bespreekbaar te maken. Enkele dagen later deelde werkgever mee de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werkneemster weigerde de aangeboden vaststellingsovereenkomst te ondertekenen en verzette zich tegen het ontbindingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verwijtbaar handelen

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen door werkneemster. De e-mail aan collega's moet worden gezien als een begrijpelijke noodkreet van een werkneemster die zich niet gehoord voelde in haar angst voor honden. Werkgever heeft nagelaten vooraf rekening te houden met de gevolgen van honden op de werkvloer, heeft onvoldoende maatregelen getroffen en de zorgen van werkneemster niet serieus genomen. Ook heeft werkgever onvoldoende onderbouwd dat er sprake was van eerdere problemen in het functioneren van werkneemster.

Verstoorde arbeidsverhouding

Ook van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is geen sprake. Volgens de kantonrechter heeft werkgever de situatie juist verder laten escaleren door werkneemster

zonder nader gesprek naar huis te sturen, haar af te sluiten van haar werkvoorzieningen en de organisatie te informeren over haar vertrek. Voor zover de arbeidsrelatie is verstoord, is dat grotendeels aan werkgever toe te rekenen en ligt het op diens weg om de relatie te herstellen.

Ontbindingsverzoek

Omdat er geen sprake is van verwijtbaar handelen, een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van beide, ontbreekt een redelijke grond voor ontbinding. Het verzoek van werkgever wordt daarom afgewezen. De arbeidsovereenkomst blijft in stand en werkgever dient werkneemster weer toegang te geven tot haar accounts.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3758

Zaaknummer: 12090463 \ UE VERZ 26-58

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers en G.G.A.J.M. van Poppel

Wetsartikelen: 7:669 BW