

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verantwoordelijk voor verstoorde arbeidsrelatie omdat zij werkneemster ‘onterecht tot zondebok heeft gemaakt’ vanwege kritiek op een onveilige werksfeer. Toewijzing ontbindingsverzoek werkgeefster op g-grond met billijke vergoeding voor werkneemster.

Feiten

Werkneemster is per 1 augustus 2014 in dienst getreden bij werkgeefster. Er zijn jaarlijks beoordelingsgesprekken gevoerd tussen werkneemster en de directeur van werkgeefster (hierna: directeur), en haar beoordeling varieerde van ‘voldoende’ tot ‘(zeer) goed’. Op 17 september 2025 heeft werkneemster namens het kernteam van werkgeefster een brief gestuurd aan de voorzitter van het bestuur van werkgeefster. Daarin staat onder meer dat het team zich grote zorgen maakt over de continuïteit van werkgeefster vanwege een zorgwekkende financiële situatie, en dat er sprake is van een hoge werkdruk en een cultuur van onveiligheid waarin werknemers zich niet durven uitspreken. Aan de voorzitter is verzocht deze brief enkel met het bestuur te delen, en op diens verzoek heeft werkneemster de brief telefonisch toegelicht. Op 24 september 2025 heeft het team de brief toegelicht aan het bestuur van werkgeefster. De directeur is hiervan op de hoogte gesteld. De directeur heeft nadien individuele gesprekken met teamleden gevoerd en gaf daarbij aan dat volgens haar werkneemster de aanjager van deze kwestie was. Op 7 oktober 2025 heeft de directeur werkneemster verweten dat zij een onruststoker is en achter haar baan aan zou zitten. Op 5 januari 2026 heeft de directeur een beoordelingsgesprek over het jaar 2025 gevoerd met werkneemster, waarbij zij aangaf dat het eindoordeel ‘slecht’ luidt en dat zij afscheid van werkneemster wil nemen. De volgende dag heeft ze werkneemster een vaststellingsovereenkomst toegestuurd die werkneemster niet heeft ondertekend. Op 2 februari 2026 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De gemachtigde van werkgeefster heeft op 5 februari 2026 per mail aan de gemachtigde van werkneemster aangegeven dat werkneemster structureel niet goed functioneerde, maar dat doorslaggevend was dat werkneemster zich tegen de directeur heeft gekeerd waardoor de arbeidsrelatie is verstoord. Het verzoek van werkneemster om dit te herstellen via mediation heeft werkgeefster geweigerd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de g-grond, subsidiair op de d-grond en en meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een duurzaam verstoord arbeidsrelatie tussen werkneemster en directeur, en daarmee ook tussen werkneemster en werkgeefster. Dit

is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. In de eerste plaats is dit omdat de directeur het gesprek van 5 januari 2026 heeft misbruikt om van werkneemster af te komen, nu de slechte beoordeling uit de lucht kwam vallen en de gegeven verbeterpunten geen kenbare invloed hadden op de eindbeoordeling. Dit acht de kantonrechter ernstig in strijd met goed werkgeverschap en daarmee ook ernstig verwijtbaar. Verder is niet gebleken dat werkgeefster naar aanleiding van de gebeurtenissen vanaf september 2025 een fatsoenlijk gesprek met werkneemster heeft gevoerd over deze gebeurtenissen en haar rol hierin, of anderszins onderzoek heeft gedaan. Uit overgelegde telefoonberichten blijkt dat werkneemster geen aanstichter van onvrede onder het personeel was en de gemoederen juist heeft doen bedaren. Vervolgens heeft werkgeefster geen moeite gedaan om de verhoudingen te herstellen of bereidheid getoond mediation op te starten. Herplaatsing ligt niet in de rede nu werkgeefster een kleine organisatie is, en er zijn geen andere passende functies waarbij werkneemster niet met de directeur hoeft samen te werken. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd tegen het moment waarop deze bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Deze termijn wordt niet verminderd met de duur van deze procedure, nu de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding en op een billijke vergoeding ter hoogte van € 250.000, beide met wettelijke rente. Werkgeefster krijgt de gelegenheid het ontbindingsverzoek in te trekken. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4186

Zaaknummer: 12125049

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: R.W. Lagerwaard en M.K. Eijsenga

Wetsartikelen: