

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Gezien de vele incidenten, de gesprekken en waarschuwingen is de kantonrechter van oordeel dat het handelen van werkneemster heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2021 in dienst bij werkgeefster. Per WhatsApp-bericht van 22 mei 2025 heeft de toenmalig bedrijfsleider aan werkneemster te kennen gegeven dat alle collega's hadden geklaagd over haar instelling. Na een conflict met een collega is werkneemster op 12 juni 2025 naar huis gestuurd. Op 3 juli 2025 heeft werkgeefster werkneemster een beëindigingsvoorstel gedaan. Werkneemster heeft hier op 4 juli 2025 op gereageerd dat zij niet akkoord ging met het voorstel. Op 14 juli 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de toenmalig bedrijfsleider en de leidinggevende. Op die dag heeft werkneemster haar werk weer hervat. Tussen 14 juli en 18 november 2025 hebben meerdere incidenten met werkneemster plaatsgevonden. Werkgeefster heeft werkneemster op 7 oktober 2025 een schriftelijke waarschuwing gegeven vanwege het gooien van dekbedden/kussens naar een collega en het doen van negatieve uitlatingen. Op 18 november 2025 is werkneemster vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Deze is veroorzaakt door het handelen van werkneemster. Dit leidt ertoe dat van werkgeefster niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. De kantonrechter overweegt hierover dat het gaat om een hele kleine werkomgeving waar collega's dicht op elkaar werken en collega's continu moeten samenwerken om het werk gedaan te krijgen. Als één iemand het proces verstoort doordat hij/zij een negatieve werkhouding heeft, negatieve uitlatingen doet of negatief gedrag vertoont, is dat direct van invloed op de rest van de werknemers en het werkproces. De kantonrechter kan werkgeefster daarom volgen in haar standpunt dat niet met werkneemster kan worden samengewerkt en dat door haar handelen de arbeidsverhouding ernstig is verstoord. Werkneemster is door werkgeefster meermalen aangesproken op haar negatieve werkhouding, -gedrag en -uitlatingen. Gezien de vele incidenten, de gesprekken en waarschuwingen is de kantonrechter van oordeel dat het handelen van werkneemster heeft geleid tot een verstoorde

arbeidsverhouding. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8486

Zaaknummer: 12118264 AZ 26-8

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW