

RECHTSPRAAK

Aanhoudend wantrouwen, conflictueuze communicatie en drie mislukte mediationtrajecten maken verdere samenwerking onwerkbaar, maar leveren geen ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster op.

Feiten

Werkneemster is sinds juni 2022 werkzaam bij werkgeefster en wordt tijdens haar dienstverband tweemaal bevorderd. Vanaf 2023 ontstaan spanningen over haar communicatie en wantrouwen richting werkgeefster. Partijen doorlopen drie mediationtrajecten, waarbij onder meer afspraken worden gemaakt over rechtstreekse, bij voorkeur mondelinge en constructieve communicatie. Volgens werkgeefster blijft werkneemster desondanks schriftelijk en verwijtend communiceren, betreft zij collega's bij conflicten en neemt zij gesprekken heimelijk op. De laatste mediation eindigt in maart 2026 zonder resultaat, waarna werkneemster een klacht tegen de directeur indient wegens ernstig verwijtbaar, onzorgvuldig en onrechtmatig handelen. Werkgeefster verzoekt ontbinding primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair wegens verwijtbaar handelen. Volgens haar maken het gebrek aan zelfreflectie en de wantrouwende en verwijtende houding van werkneemster verdere samenwerking onmogelijk. Werkneemster betwist dat er sprake is van een duurzame verstoring en stelt dat een eventuele verstoring volledig door werkgeefster is veroorzaakt. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt zij onder meer om de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 352.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsverhouding is ernstig en duurzaam verstoord. Uit het handelen en de uitlatingen van werkneemster blijkt dat zij al kort na haar indiensttreding zeer wantrouwig tegenover werkgeefster stond. Zij heeft herhaaldelijk collega's bij conflicten betrokken, wat voor spanning en onrust op de werkvloer heeft gezorgd. Ook de toon van haar e-mails, het ondanks gemaakte afspraken schriftelijk blijven communiceren en het heimelijk opnemen van gesprekken hebben de arbeidsverhouding verstoord. Bovendien zijn tijdens het relatief korte dienstverband drie mediationtrajecten zonder resultaat doorlopen. Dat werkneemster tussentijds is bevorderd, maakt dit niet anders, omdat ook daarna problemen zijn blijven bestaan. Werkgeefster heeft voldoende geprobeerd de verhouding te herstellen, maar werkneemster is in haar wantrouwen blijven hangen. Van werkgeefster kan daarom niet worden verlangd om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Herplaatsing ligt vanwege het verloren vertrouwen en het kleine team niet in de rede. De

arbeidsovereenkomst wordt per 1 november 2026 ontbonden op de g-grond. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster is geen sprake, zodat zij recht heeft op een transitievergoeding van € 7.236,57 bruto. Deze vergoeding kan niet worden verrekend met het doorbetaalde loon, omdat niet is gebleken dat werkneemster zich niet beschikbaar heeft gehouden voor werk. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9172

Zaaknummer: 12232971 \ AZ VERZ 26-39

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

Advocaten: S. Wouters en M.J. Blom

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:673 BW en 7:669 lid 1 en lid 3 sub g BW