

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond. Werkneemster heeft meermaals conflicten met verschillende collega's en leidinggevenden. Herplaatsing ligt niet in de rede nu zij op haar eigen afdeling werkzaamheden moet verrichten en daar het conflict is.

Feiten

Werkneemster is sinds 2011 in dienst bij de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa). Vanaf 1 januari 2021 werkt zij als functie X voor alle IT-werkzaamheden bij haar afdeling. In de loop van haar dienstverband zijn meerdere conflicten ontstaan tussen haar en verschillende leidinggevenden en collega's. Zo waren er al in 2016 problemen met een voormalig leidinggevende. Een mediationtraject leidde toen niet tot een oplossing. Ook in 2023, 2024 en 2025 ontstonden spanningen over onder meer de functiewaardering en de samenwerking met verschillende leidinggevenden. Werkneemster dient een klacht in en meldt zich ziek. NZa verzoekt om ontbinding bij de kantonrechter op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werkneemster vordert hervatting van de werkzaamheden en indien de ontbinding wordt toegewezen om een billijke vergoeding van € 378.487,06 en een immateriële schadevergoeding van € 10.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het gedrag van werkneemster betreft een patroon dat zich over meerdere jaren heeft ontwikkeld. Werkneemster heeft steeds met nieuwe leidinggevenden en collega's een conflict gehad. De kantonrechter vindt daarbij van belang dat werkneemster zich steeds sterk bleef vasthouden aan haar eigen lezing van de gebeurtenissen. NZa heeft daarnaast volgens de kantonrechter meerdere pogingen gedaan om de problemen op te lossen. Er is onder meer een externe deskundige ingeschakeld voor de functiewaardering, er zijn gesprekken en begeleidingssessies gehouden en er is coaching en mediation aangeboden. Ondanks deze inspanningen is het niet gelukt om de samenwerking te herstellen. Daarom is de verstoring volgens de kantonrechter inmiddels ernstig en duurzaam. Herplaatsing ligt volgens de kantonrechter ook niet in de rede. Het werk van werkneemster is sterk verbonden met haar eigen afdeling en bovendien zijn er in het verleden al problemen geweest met verschillende leidinggevenden. Daardoor bestaat een reëel risico dat dezelfde problemen zich binnen de organisatie opnieuw voordoen. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 2 januari 2027. De transitievergoeding van € 38.747,23 bruto wordt toegewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen door de NZa is geen sprake, er wordt geen billijke vergoeding

toegewezen. Ook de gevorderde immateriële schadevergoeding van € 10.000 wordt afgewezen, omdat werknemster onvoldoende concreet heeft onderbouwd dat de NZa een norm heeft geschonden en dat daardoor schade is ontstaan. Partijen worden ieder veroordeeld in de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6304

Zaaknummer: 12237913

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: K.N. van der Heijden, J. Dewor en mr. L.L. Verbeek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 lid 1 sub a onder 2 BW en 7:671b lid 9 onder c BW