

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De verstoring is mede veroorzaakt door de uitgebleven bereidheid van werkneemster om verder te praten en reflecteren over de klachten die er ook over haar functioneren waren.

Feiten

Op 1 april 2016 is werkneemster bij werkgever in dienst getreden en met ingang van 1 januari 2023 werkte zij als regiomanager in de regio Brabant-Zeeland binnen cluster JW&O. Begin 2025 heeft werkgever klachten ontvangen vanuit regio Zeeland van medewerkers over een manager aan wie werkneemster leiding aan gaf. De klachten zagen daarbij ook op werkneemster zelf; medewerkers uit Zeeland vonden haar niet benaderbaar. Op 12 maart 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de HR-adviseur en leidinggevende X over de klachten. Op 24 maart 2025 was er een vervolggesprek gepland tussen leidinggevende X en werkneemster. Werkneemster heeft zich ziek gemeld. Op 26 maart 2025 is werkneemster gezien door de bedrijfsarts. Die oordeelt dat werkneemster is uitgevallen als gevolg van (een opstapeling van) werkgerelateerde zaken en er sprake is van een conflictsituatie. Er heeft een aantal maanden mediation plaatsgevonden. Die mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Op 4 september 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat de verstoorde arbeidsrelatie een belemmering vormt voor daadwerkelijke re-integratie en dat mediation tot herstel van de werkrelatie volkomen is uitgeput. Op 21 oktober 2025 heeft werkneemster een gesprek gehad, waarin is medegedeeld dat terugkeer in de functie van regiomanager niet mogelijk is vanwege de verstoorde arbeidsrelatie met leidinggevend X en Y en dat gezocht zal worden naar passende werkzaamheden buiten cluster JW&O. Bij e-mail van 22 oktober 2025 heeft werkneemster aan werkgever medegedeeld dat zij haar functie binnen JW&O wil uitoefenen en dat zij zich hersteld meldt. Als reactie hierop heeft werkgever bij e-mail van 24 oktober 2025 aan werkneemster medegedeeld dat zij is vrijgesteld van werk met behoud van loon en er een afspraak wordt gepland met leidinggevend X en Y om te komen tot een oplossing voor het arbeidsconflict. Op 13 november 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en leidinggevend X en Y. Dat gesprek heeft niet tot een oplossing geleid voor de verstoorde verhoudingen. Bij e-mail van 18 november 2025 heeft werkgever werkneemster opgeroepen om tijdelijk passende werkzaamheden als projectleider van het project nachtzorg te verrichten en gezamenlijk verder te kijken naar een passende functie voor haar binnen werkgever. Als reactie heeft werkneemster per e-mail van 19 november 2025 medegedeeld uitsluitend haar eigen functie te willen verrichten. In december 2025 heeft er opnieuw mediation plaatsgevonden tussen partijen. Dat heeft niet tot een oplossing geleid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

e-grond

Het feit dat werkneemster niet het gesprek wilde aangaan met werkgever om een passende functie te onderzoeken is verwijtbaar. Het is echter niet zodanig (ernstig) verwijtbaar dat het grond geeft om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Begrijpelijk is namelijk dat werkneemster in oktober 2025 is overvallen door het niet langer mogen uitoefenen van de functie van regiomanager waardoor zij op de vervolgens aangeboden andere functies uit emotie en wantrouwen door het conflict afwijzend heeft gereageerd. Er was ook geen sprake van een volledig passende functie die werd aangeboden. De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond zal daarom worden afgewezen.

g-grond

De kantonrechter is van oordeel dat voldoende gebleken is dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Leidinggevende X en leidinggevende Y verklaren namelijk dat werkneemster niet heeft willen reflecteren op het conflict, werkneemster geen verbinding heeft gezocht en vooral een felle toon in correspondentie heeft gebruikt met allerlei verwijten waardoor verdere samenwerking volgens hen ondenkbaar is. Partijen hebben twee keer mediation geprobeerd, wat niet tot de gewenste oplossing heeft geleid en daarnaast zijn partijen in procedures verzeild geraakt, wat de verstandhouding ook onder druk heeft gezet. Daarnaast erkent werkneemster zelf ook dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en heeft ter zitting aangegeven dat een ontbinding onvermijdelijk is. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbinden op de g-grond.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9464

Zaaknummer: 12101504 AZ VERZ 26-19 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: T.A. Opbroek-Booij en A.P.J.M. Verbeek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:671b BW