

RECHTSPRAAK

Voldragen d-grond. Langdurig dienstverband buitendienstmedewerker faillissementen UWV na 35 jaar zowel horizontaal als verticaal verstoord, directe collega's ervaren een angstcultuur en mediation is niet mogelijk gebleken.

Feiten

Werknemer is per 7 januari 1991 in dienst getreden bij het Publiekrechtelijk Lichaam Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) in de functie van buitendienstmedewerker faillissementen. In 2017 is het hele buitendienstteam in mediation geweest vanwege spanningen in de samenwerking. In februari 2024 ontstond een conflict tussen werknemer en een ander teamlid, over een dossier dat werknemer de collega verzocht op te pakken. Na het oplopen van het conflict heeft werknemer zich een aantal maanden ziekgemeld. UWV stelt dat samenwerking blijvend onmogelijk is geworden nu werknemer met het hele team in conflict is. Werknemer ontkent voorbeelden van collega's waardoor zij niet meer met hem om tafel willen. UWV heeft zich op meerdere lagen langdurig ingespannen, maar komt er niet uit. UWV verzoekt ontbinding op de e-grond. Werknemer verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek, en voert aan dat UWV de mogelijkheid om de gerezen bezwaren weg te nemen niet heeft aangewend doordat de aanbevolen (groeps)mediation niet is doorgezet. Wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden, dan verzoekt werknemer een billijke vergoeding van ca. € 683.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is toepasselijkheid van het opzegverbod tijdens ziekte niet (meer) in geschil, nu sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid. Om deze reden staat het wettelijk opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg aan de verzochte ontbinding. Er is sprake van een voldragen g-grond. Beide partijen hebben bevestigd dat er thans sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Sinds 30 oktober 2024 is er sprake van een impasse. Alle teamleden van het team van werknemer hebben toen aangegeven dat er sprake was van een probleem in de samenwerking. Uit correspondentie rond een mediation van 2017 volgt dat er ook toen sprake was van een ziekmelding door een collega die niet meer met werknemer kon samenwerken. De kantonrechter ziet geen aanleiding te twijfelen aan de inhoud van de verklaringen. Tijdens de behandeling heeft werknemer geen blijk gegeven van inzicht in zijn eigen handelen. De kantonrechter volgt werknemer niet in het standpunt dat er sprake is van een verkapte d-grond. In vrijwel iedere functie is samenwerken een competentie. Daar komt bij dat de wijze van communicatie maar

een onderdeel is van de verwijten die UWV maakt aan werknemer. Aan UWV kan niet worden tegengeworpen dat het niet tot een mediation is gekomen nu de overige teamleden dit niet wilden. UWV kon hen immers niet dwingen of meer stimuleren dan het al heeft gedaan. Het gaat bovendien niet slechts om een horizontaal verstoorde arbeidsverhouding, ook met de leidinggevende en de eerstelijns HR-businesspartner zijn er botsingen geweest. In de periode van november 2025 tot mei 2026 hebben de gemachtigden van partijen veel met elkaar gesproken zonder enig resultaat. Dat werknemer ongelukkig is over de gang van zaken is begrijpelijk, zeker gezien de duur van zijn dienstverband bij UWV. Ook UWV heeft getracht om een goed ingewerkte, ervaren kracht niet zomaar te laten gaan. Toch moeten partijen op enig moment uit een ontstane impasse geraken en dat is ondanks alle gesprekken en pogingen daartoe niet gebeurd. De kantonrechter is met UWV van oordeel dat de mogelijkheden om de relatie te herstellen inmiddels zijn uitgeput. Inhoudelijke gesprekken over een andere functie binnen UWV hebben nooit plaatsgevonden, omdat werknemer zelf die gesprekken heeft afgehouden op de momenten dat herplaatsing ter sprake werd gebracht door UWV. Werknemer bleef vasthouden aan terugkeer in zijn eigen functie, die hij keer op keer '*de mooiste baan binnen UWV*' noemde. Tegen die achtergrond is de kantonrechter van oordeel dat UWV zich voldoende heeft ingespannen om te pogen werknemer te herplaatsen. Ten overvloede ligt het, gelet op de duurzame en ernstige verstoring, niet langer voor de hand dat werknemer nog kan worden herplaatst in een andere functie en dat hoeft van UWV ook niet meer te worden verwacht. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en de transitievergoeding wordt toegewezen. Er wordt geen billijke vergoeding toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:12033

Zaaknummer: K/4102/12228523

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: C. Nekeman, J. Dietz en E. van Haasteren

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW en 7:671b lid 9 BW