

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen van leidinggevende door structurele ondermijning van gezagsverhoudingen en onaanvaardbaar gedrag tegenover haar team rechtvaardigt ontbinding zonder transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster werkt sinds maart 2024 bij werkgever, aanvankelijk op detacheringsbasis en vanaf november 2024 in vaste dienst, in een leidinggevende functie. Vanaf oktober 2025 ontstaan problemen over haar communicatie, samenwerking en naleving van instructies. Werkneemster reageert op verzoeken en besluiten van werkgever structureel met uitvoerige e-mails, betwistingen en voorwaarden, werkt onvoldoende mee aan overleggen en neemt besluiten over haar team zonder voorafgaande afstemming. Werkgever spreekt haar hierop aan, geeft een mondelinge waarschuwing en biedt coaching en een verbetertraject aan. Werkneemster verbindt hieraan voorwaarden. Tijdens een teamoverleg bespreekt zij haar negatieve beoordeling, uit zij kritiek op haar leidinggevende en HR, kondigt zij aan haar dossier met medewerkers te delen en verklaart zij het werkgever niet makkelijk te willen maken. Naar aanleiding van meldingen hierover stelt werkgever een onderzoek in en stelt haar vrij van werkzaamheden. Werkneemster gaat niet in op uitnodigingen voor gesprekken, maar reageert wel schriftelijk. Werkgever verzoekt ontbinding wegens primair ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster verzet zich hiertegen en verzoekt zelf ontbinding met vergoedingen wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Daarnaast beroept zij zich op ontslagbescherming als OR-lid en klokkenluider en verzoekt zij verwijdering van dossierstukken en overlegging van aanvullende gegevens.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door structureel instructies, kritiek en gespreksverzoeken te beantwoorden met betwistingen, voorwaarden en tegenvragen, zonder inhoudelijk mee te werken. Daarmee heeft zij de gezagsverhoudingen ondermijnd en normale samenwerking onmogelijk gemaakt, zonder haar eigen aandeel daarin te erkennen. Werkgever heeft met coaching en een verbetertraject geprobeerd de verhoudingen te herstellen, maar dit traject is door toedoen van werkneemster niet gestart. Tijdens een teamoverleg heeft zij zich op een voor een leidinggevende onaanvaardbare wijze uitgelaten over haar beoordeling, leidinggevende en HR, waardoor zij de verhoudingen opzettelijk verder op scherp heeft gezet. Ook daarna heeft zij geen herstelpogingen ondernomen. Herplaatsing ligt vanwege de verstoring op meerdere

organisatieniveaus niet in de rede. Het opzegverbod wegens OR-lidmaatschap staat niet aan ontbinding in de weg, omdat het verzoek daarmee geen verband houdt. Evenmin geldt klokkenluidersbescherming, nu de aangevoerde interne discussies geen meldingen van een vermoedelijke misstand zijn. De arbeidsovereenkomst wordt daarom per 1 oktober 2026 ontbonden zonder opzegtermijn of transitievergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever is geen sprake. De vrijstelling van werkzaamheden, blokkering van systeemtoegang en het contactverbod waren gerechtvaardigd ter bescherming van het onderzoek en de betrokken medewerkers. Ook het uitblijven van mediation en een bezwaarroute maakt dit niet anders. De verzochte vergoedingen worden afgewezen, evenals het verzoek tot verwijdering van dossierstukken wegens onvoldoende onderbouwing en gebrek aan belang. Ook het verzoek om aanvullende gegevens wordt afgewezen, omdat artikel 22 Rv niet bedoeld is voor een *fishing expedition* en het concrete belang onvoldoende is onderbouwd. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6956

Zaaknummer: 12238662 \ UE VERZ 26-234

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: N.C. Six-Scheffer en M. Dubbeldam

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 lid 7 sub c BW