

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek gemeente vanwege een verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Er is te snel aangesloten bij het standpunt van andere directieleden en er is onvoldoende ingezet op herstel.*Feiten*

Werknemer is per 1 maart 2024 in dienst getreden bij een gemeente in de functie van directeur bedrijfsvoering en publieke dienstverlening. Werknemer was belast met een complexe en omvangrijke veranderopgave. Volgens de gemeente is er sprake van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsrelatie. In de optiek van de gemeente is werknemer, nadat hij eind 2025 kritiek had gekregen, tot de conclusie gekomen dat het vertrouwen in hem zou zijn opgezegd. Inmiddels hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden, is een oplossing niet in zicht en is het wederzijds vertrouwen volledig komen te vervallen. Werknemer wil zijn functie niet prijsgeven, maar blokkeert ook een oplossing door belemmeringen op te werpen. De gemeente neemt het werknemer kwalijk dat hij niet wilde meewerken aan de communicatie over de ontstane situatie. Deze situatie kan niet langer blijven bestaan. Aan het domein dat aan werknemer was toevertrouwd kan op dit moment niet goed leiding worden gegeven. Er is geen mogelijkheid tot herplaatsing en er rust geen plicht op de gemeente om werknemer te detacheren. De gemeente verzoekt ontbinding op de g-grond. Verder verzoekt de gemeente, kort gezegd, om voor recht te verklaren dat werknemer geen aanspraak heeft op een na-wettelijke uitkering zoals bedoeld in de cao.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verhoudingen binnen het directieteam zijn in december 2025 onder druk komen te staan. Er is scherpe kritiek geuit op hoe werknemer de veranderopgave uitvoerde. Enkele dagen voor deze escalatie hadden de directieleden echter nog onderling vertrouwen uitgesproken. Het samenwerkingsprobleem levert niet zonder meer een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding op. De gemeente heeft te makkelijk het standpunt van de andere directieleden gevolgd zonder zelf op zoek te gaan naar de oorzaak van het conflict. Dat werknemer eerst een gesprek met de gemeentesecretaris en mediation wilde, was, gelet op het eerder opgezegde vertrouwen, niet onwenselijk. Uit het mislukken van de mediation kan niet worden geconcludeerd dat werknemer herstel van de arbeidsverhouding heeft gefrustreerd. Het afgenomen draagvlak kan niet aan werknemer worden verweten, nu hij was vrijgesteld van werkzaamheden en partijen gezamenlijk voor mediation hadden gekozen. Met de twee overgelegde vacatures met toelichting waarom deze

vacatures niet passend zijn, heeft de gemeente als grote werkgever onvoldoende invulling gegeven aan haar herplaatsingsplicht. Niet is gebleken van een op werknemer toegespitst onderzoek naar binnen de organisatie beschikbare passende functies, waarbij zijn opleiding, ervaring en capaciteiten en de mogelijkheid van eventuele scholing zijn betrokken. Evenmin is gebleken dat de gemeente hierover met werknemer in gesprek is gegaan. De enkele omstandigheid dat werknemer in een andere functie mogelijk in meerdere of mindere mate met de andere directieleden te maken zou krijgen, maakt een dergelijk onderzoek niet bij voorbaat zinloos. De gemeente heeft ook op dit punt een onvoldoende open blik gehad. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de gemeente onvoldoende heeft onderbouwd dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook daarom kan het ontbindingsverzoek niet worden toegewezen. De gemeente wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:10817

Zaaknummer: 12337044 \ AZ VERZ 26-113

Rechters: Otto

Advocaten: C.A.H. Lemmens en M.L.M. van de Laar

Wetsartikelen: 7:66g BW