RECHTSPRAAK

Conflict over kantoorbezoek, urenregistratie en aansturing escaleert na het overlijden van de moeder van werkneemster – ontbinding blijft echter uit, omdat de arbeidsongeschiktheid medisch en rouwgerelateerd was en werkgever onvoldoende aan herplaatsing heeft gedaan.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij het Waterschap. Vanaf oktober 2024 kreeg zij te maken met een nieuwe teamleider en coördinator. In januari 2025 meldde werkneemster dat haar moeder terminaal ziek was; later dat jaar overleed haar moeder. Na een periode van rouw keerde zij terug op het werk, maar de arbeidsrelatie kwam steeds verder onder druk te staan. Het conflict draaide met name om de bereikbaarheid en aanwezigheid van werkneemster, het schrijven en bijwerken van uren, het opvolgen van instructies en de wens van het Waterschap dat zij vaker fysiek op het hoofdkantoor zou werken. Werkneemster ervoer de gesprekken hierover als controlerend en onveilig, mede omdat zij nog in een rouwproces zat en het reizen naar het hoofdkantoor voor haar belastend was. Het Waterschap vond juist dat werkneemster redelijke aanwijzingen niet opvolgde, afspraken niet nakwam, bila's afzegde of verplaatste en zich onprofessioneel opstelde tegenover collega's en leidinggevenden. Op 28 oktober 2025 gaf het Waterschap werkneemster een officiële schriftelijke waarschuwing wegens werkweigering, het niet naleven van afspraken en onprofessioneel gedrag. Werkneemster heeft daartegen inhoudelijk verweer gevoerd. Op 3 november 2025 meldde zij zich ziek. De bedrijfsarts oordeelde aanvankelijk dat de conflictachtige situatie de oorzaak van het verzuim was en dat arbeidsmogelijkheden op dat moment niet mogelijk waren. Later volgden nadere medische beoordelingen, waaronder een second opinion. Daaruit kwam naar voren dat niet alleen het arbeidsconflict, maar ook de emotionele kwetsbaarheid van werkneemster na het overlijden van haar moeder een rol speelde bij haar psychische klachten en arbeidsongeschiktheid. Het Waterschap verzocht de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, met toekenning van de transitievergoeding. Volgens het Waterschap was de vertrouwensbreuk al vóór de ziekmelding ontstaan, had mediation geen oplossing gebracht en waren er geen passende herplaatsingsmogelijkheden. Werkneemster erkende dat de verhouding was verstoord, maar vond dat herstel mogelijk was, bijvoorbeeld door onder een andere coördinator te werken. Zij stelde daarnaast dat sprake was van een opzegverbod tijdens ziekte en dat het Waterschap onvoldoende had gedaan om haar te herplaatsen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Partijen verschillen al langere tijd fundamenteel van mening over wat het Waterschap van werkneemster mocht verlangen ten aanzien van aanwezigheid, aansturing, urenregistratie en samenwerking. Ook mediation heeft de verhouding niet hersteld. Daarmee is op zichzelf sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Toch wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek af, omdat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg staat. Uit de medische stukken volgt volgens de kantonrechter dat er geen sprake is van uitsluitend situatieve arbeidsongeschiktheid. De arbeidsongeschiktheid berust mede op medische beperkingen, waarbij de rouw en emotionele kwetsbaarheid van werkneemster een rol speelden. De verstoring van de arbeidsrelatie kan bovendien niet los worden gezien van die kwetsbaarheid en de klachten die tot de ziekmelding hebben geleid. De feiten waarop het ontbindingsverzoek is gebaseerd houden daarom verband met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Ten overvloede oordeelt de kantonrechter dat het Waterschap ook onvoldoende aan zijn herplaatsingsplicht heeft voldaan. Het Waterschap heeft slechts twee teamleiders per e-mail benaderd en werkneemster verwezen naar een vacatureoverzicht. Dat is onvoldoende, zeker omdat het Waterschap een grote organisatie is met meerdere teams en bijna 700 werknemers. Minimaal had van het Waterschap mogen worden verwacht dat het met werkneemster een herplaatsingsgesprek zou voeren om mogelijkheden en wensen te bespreken. De arbeidsovereenkomst wordt daarom niet ontbonden.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 06-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:6225
Zaaknummer: 12231030 \ EJ VERZ 26-84
Rechters: W.W. van Tol
Advocaten: C. Riemens en P. Bots
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW