RECHTSPRAAK

# *Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en een lid van de raad van toezicht. Werknemer heeft niet kunnen uitleggen waarom hij, nadat hij een jaar lang niet met het lid in gesprek heeft willen gaan, zijn werk weer kan hervatten.*

*Feiten*

Werknemer is op 10 mei 2023 in dienst getreden bij Stichting PGOSupport tevens handelend onder de naam van Involv (hierna: Involv). Involv is een organisatie die gericht is op het versterken en ondersteunen van organisaties en collectieven van/voor kwetsbare mensen. De organisatie wordt geleid door een leidinggevende, met daarboven een raad van toezicht. Naast zijn werkzaamheden bij Involv werkt werknemer aan zijn promotieonderzoek bij een universiteit. In de onderhavige procedure verzoekt Involv de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, een verstoorde arbeidsrelatie en/of een combinatie van bovenstaande gronden.

*Oordeel*

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie en oordeelt als volgt. Uit de processtukken blijkt dat er een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan tussen werknemer en een lid van de raad van toezicht. Deze heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek, wat werknemer heeft geweigerd. Later verklaarde werknemer dat hij al een andere afspraak had staan. Werknemer stelt dat het lid van de raad van toezicht na zijn weigering de stilteruimte waar hij zat te werken binnen is komen stormen en dat zij zowel verbaal als non-verbaal agressief overkwam. Ook meent werknemer dat er sprake is van grensoverschrijdend gedrag en heeft hij een klacht tegen dit lid ingediend. Omdat werknemer opnieuw niet op gesprekken verscheen, werd hij op non-actief gesteld. In de onderhavige procedure heeft werknemer niet kunnen uitleggen waarom hij, gelet op het feit dat hij een jaar lang niet met het lid in gesprek heeft willen gaan over zijn werk en functioneren, denkt gewoon weer zijn werk te kunnen hervatten. Werknemer heeft ook niet aangegeven waarom hij het gesprek met het lid over zijn werk en de samenwerking binnen het team al die tijd heeft geweigerd. De kantonrechter ziet dan ook niet in hoe werknemer zijn werk weer kan hervatten, terwijl hij direct onder het lid moet werken. Aangezien Involv een kleine en platte organisatie is, ligt herplaatsing niet in de reden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op 1 december 2026. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding,

maar geen recht op een billijke vergoeding.

---

**Instantie**: Rechtbank Midden-Nederland
**Datum uitspraak**: 13-10-2026
**ECLI**: ECLI:NL:RBMNE:2026:7422
**Zaaknummer**: 11986696 \ UE VERZ 25-364
**Rechters**: A.R. Creutzberg
**Advocaten**: M.N. Guntenaar
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW