RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na verlies van vertrouwen in een MT-lid door medewerkers en het bestuur.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 maart 2005 in dienst bij een hogeschool (hierna: werkgever) als docente en is sinds november 2022 tevens lid van het managementteam (MT) van een academie. Naar aanleiding van zorgwekkende uitkomsten van een medewerkerstevredenheidsonderzoek en brandbrieven over een onveilige werkomgeving en een gebrek aan vertrouwen in het MT, is werkneemster in november 2025 uit het MT gezet en vrijgesteld van werkzaamheden. Uit gesprekken met 80 medewerkers bleek onder meer kritiek op haar autoritaire wijze van leidinggeven. Pogingen van de werkgever om met werkneemster in gesprek te gaan en haar te herplaatsen, hebben niet tot een oplossing geleid. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens primair een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), subsidiair disfunctioneren (d-grond) en meer subsidiair de cumulatiegrond (i-grond). Werkneemster verzet zich tegen ontbinding en verzoekt bij ontbinding om een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 700.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verstoorde arbeidsverhouding

Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de gesprekken met 80 medewerkers blijkt dat het vertrouwen in werkneemster als leidinggevende verdwenen is. De vertrouwensbreuk heeft zich bovendien uitgebreid naar haar leidinggevende en het college van bestuur. Werkneemster heeft onvoldoende gereflecteerd op haar eigen aandeel in de ontstane situatie en heeft meerdere gesprekken en mediation afgehouden. Hierdoor is een impasse ontstaan zonder uitzicht op verbetering. Herplaatsing ligt evenmin in de rede, nu werkgever voldoende heeft onderbouwd dat hij zich hiervoor heeft ingespannen en er geen passende mogelijkheden zijn.

Billijke vergoeding

Van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever is geen sprake. Gelet op de signalen over een onveilige werkomgeving mocht werkgever werkneemster uit het MT zetten en tijdelijk vrijstellen van werkzaamheden om rust binnen de organisatie te creëren. Hoewel werkgever

eerder duidelijkheid had moeten geven over de onmogelijkheden van herplaatsing binnen de academie, levert dit geen ernstig verwijtbaar handelen op. Werkgever heeft voldoende inspanningen verricht om werkneemster elders te herplaatsen en gesprekken aan te bieden. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2027 op de g-grond en kent werkneemster een transitievergoeding van € 62.768 bruto toe. Haar verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 09-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:10468
Zaaknummer: 12354891 AZ VERZ 26-94 (E)
Rechters: M.P. Tilman-Knoester
Advocaten: I.C.M. van de Kerkhof-de Boer en mr. L.A.J.M.P. Leijdekkers
Wetsartikelen: 7:671b BW