RECHTSPRAAK

Gemeente krijgt arbeidsovereenkomst niet ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhouding: kritiek op functioneren blijft onvoldoende concreet en verbetertraject is nooit gestart.

Feiten

Werkneemster is sinds september 2017 als beleidsadviseur communicatie in dienst bij een gemeente. Tot en met 2024 ontvangt zij positieve beoordelingen en in 2023 een gratificatie wegens uitstekend functioneren. Na de komst van een nieuwe leidinggevende in maart 2025 ontstaat kritiek op haar communicatie, houding en gedrag. In november 2025 ontvangt zij een negatieve beoordeling en een uitnodiging voor een verplicht verbetertraject, maar kort daarna meldt zij zich ziek. Tijdens haar arbeidsongeschiktheid vindt mediation plaats, die zonder resultaat eindigt. Hoewel re-integratie in de eigen functie volgens het plan van aanpak van maart 2026 nog het uitgangspunt is, deelt de gemeente kort daarna mee dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en stelt zij werkneemster vrij van werk. De interne Geschillencommissie adviseert de negatieve beoordeling te heroverwegen wegens onvoldoende zorgvuldigheid en onderbouwing. De gemeente verzoekt ontbinding op de g-grond. Werkneemster betwist de verstoring en verzoekt bij ontbinding om een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gemeente heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. In november 2025 zag zij nog mogelijkheden voor een verbetertraject, terwijl de gestelde problemen toen al bekend waren. Dat dit traject vanwege de arbeidsongeschiktheid van werkneemster niet is gestart, kan haar niet worden tegengeworpen. Ook na de mislukte mediation bleef re-integratie in de eigen functie het uitgangspunt, wat moeilijk te rijmen is met de kort daarop aangekondigde beëindiging. Bovendien heeft de gemeente, ondanks herhaalde verzoeken, nagelaten haar kritiek op de communicatie, houding en het gedrag van werkneemster concreet te onderbouwen. Ook volgens de Geschillencommissie was onvoldoende duidelijk waarop het verbetertraject berustte. Dat werkneemster om onderbouwing vroeg, betekent niet dat zij de kritiek niet accepteerde. Daarbij weegt mee dat zij acht jaar naar tevredenheid heeft gefunctioneerd zonder eerder op haar gedrag te zijn aangesproken. Met passende begeleiding, coaching en een verbetertraject moet een vruchtbare samenwerking mogelijk zijn. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Aan de voorwaardelijke tegenverzoeken wordt niet toegekomen. De gemeente wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 03-11-2026
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:11967
Zaaknummer: 12232586 \ AZ VERZ 26-89
Rechters: J. Schreurs-van de Langemheen
Advocaten: L.H. Janssen en Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder g BW en 7:671b BW