

RECHTSPRAAK

Werkgever kan en hoeft niet te accepteren dat werknemer zich niet laat zeggen wat van hem wordt verwacht en bij voorkeur zijn eigen pad kiest. Ontbinding g-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 2023 voor onbepaalde duur in dienst bij werkgever als kantoormedewerker. Eerder heeft tussen partijen al een dienstverband bestaan: in de periode van april 2017 tot december 2019 was werknemer bij werkgever werkzaam in de functie van commercieel medewerker buitendienst/specialist thematisering. Op 21 februari 2025 is werknemer op non-actief gesteld. In een e-mail van zondag 6 april 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever verzoekt om de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

Op 19 augustus 2024 is met werknemer zijn functioneren besproken. Tijdens dat gesprek bleek dat werknemer een andere taakopvatting had en werkzaamheden benoemde die niet tot zijn taken behoorden. In de periode die volgde, is geen verbetering opgetreden. Daarom heeft werkgever op 11 februari 2025 opnieuw met werknemer een gesprek gevoerd. Werkgever concludeerde dat hij voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet zinvol achtte en verzocht werknemer naar een andere baan om te zien. Werkgever heeft dit in een brief van 17 februari 2025 bevestigd. In reactie daarop schreef werknemer dat hij nooit op zijn functioneren was aangesproken, hij geen kantoormedewerker is maar specialist thematisering en projectadviseur en dat hij niet naar een andere baan op zoek zou gaan. Werkgever heeft daarop gereageerd en werknemer op non-actief gesteld. Vervolgens hebben zich nog enkele voorvallen voorgedaan op grond waarvan werkgever meent dat er sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer. Overwogen wordt dat die voorvallen onvoldoende ernstig zijn om te oordelen dat er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen door werknemer dat op die grond van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit is anders voor zover het betreft de subsidiair aangevoerde verstoorde arbeidsverhouding. Aan die verstoring is een periode voorafgegaan waarin werkgever alsmaar minder tevreden was over het functioneren van werknemer. Overwogen wordt dat werknemer niet lijkt in te zien dat werkgever een andere invulling van de functie van kantoormedewerker voor ogen heeft. In het midden kan blijven of en in hoeverre er sprake is geweest van disfunctioneren. Dat is immers niet aan het verzoek van werkgever ten grondslag gelegd. Maar uit alle in het verzoekschrift genoemde voorbeelden en de overgelegde correspondentie rijst wel het beeld op dat werknemer zich niet laat zeggen wat volgens werkgever van hem wordt

verwacht en dat hij bij voorkeur zijn eigen pad kiest. Werkgever kan en hoeft dit niet te accepteren. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 november 2025.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6568

Zaaknummer: 11659440 \ AZ VERZ 25-22

Rechters: Zander

Advocaten: M.E. Voorn en W.A. van Sambeek

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW en 7:671 BW