

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond afgewezen: werkgever heeft niet aangetoond dat hij de gestelde klachten van collega's met werknemer heeft besproken. Ook heeft hij niet aangetoond werknemer een reële mogelijkheid voor verbetering te hebben geboden.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 3 april 2019 bij werkgever. Op 11 oktober 2024 heeft de HR-manager bij werknemer aangegeven dat hij ontevreden was over de samenwerking met werknemer. Hij heeft werknemer een voorstel gedaan om zijn dienstverband te beëindigen. Op 14 oktober 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld; op 18 oktober 2024 heeft hij de bedrijfsarts bezocht, die heeft geadviseerd dat er geen medische beperkingen zijn. Partijen hebben van 13 december 2024 tot en met 13 februari 2025 een mediationtraject gevolgd. Dat traject is afgesloten zonder oplossing. Op 31 maart 2025 heeft werknemer het werk hervat op de inpakafdeling. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van werknemer is dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt. Dit verweer faalt. De bedrijfsarts heeft op 18 oktober 2024 geadviseerd dat er geen medische beperkingen zijn voor werknemer. Hij is dus niet ziek, volgens de bedrijfsarts. Werkgeefster verwijt werknemer dat zijn houding en gedrag niet goed zijn, waardoor collega's niet langer met hem willen samenwerken. Volgens hem levert dit een verstoorde arbeidsverhouding op. De kantonrechter oordeelt dat partijen het erover eens zijn dat werknemer aanvankelijk goed functioneerde tot het vermeende incident tussen werknemer en X in februari 2021. Werkgever heeft een brief overgelegd over dat incident, maar daaruit valt niet af te leiden wat er is gebeurd en dat een (gestelde) waarschuwing aan werknemer terecht is. Werkgever stelt verder dat hij vanaf juli 2023 klachten ontving over werknemer omdat hij zijn taken niet uitvoerde en hij, wanneer hij daarop werd aangesproken, op luide toon discussies op de werkvloer aanging. Werkgever legt in dit kader verschillende verklaringen over. De kantonrechter oordeelt dat zelfs als wordt aangenomen dat de klachten over de samenwerking met werknemer terecht zijn, hetgeen niet vaststaat aangezien partijen daarover van mening verschillen, dit op zichzelf genomen nog niet betekent dat er ook een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding is. Werkgever heeft niet aangetoond dat hij de klachten met werknemer heeft besproken. Ook heeft hij niet aangetoond dat hij werknemer een reële mogelijkheid voor verbetering heeft geboden. De omstandigheid dat werknemer vanaf maart 2025 op de inpakafdeling werkt zonder problemen, op een incident na in juli 2025 waarbij onduidelijk is

gebleven wat er is gebeurd, biedt bovendien een aanwijzing dat er geen verstoorde arbeidsverhouding is. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8493

Zaaknummer: 11809967 AZ VERZ 25-51 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: Advocaat A.G.M.A. van der Pluijm-Joosen en C.M.J. Moerkens

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