

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemer. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het vermeende disfunctioneren onvoldoende te onderbouwen en geen enkele poging te ondernemen om een verbetertraject te starten.

Feiten

Werknemer is per 14 mei 2018 bij (de rechtsvoorganger van) Dutch Delta Group B.V. (hierna: 'DDG') in dienst getreden. Op 8 maart 2024 heeft werknemer een beoordelingsgesprek waarin wordt aangegeven dat het functioneren van werknemer in 2023 niet goed is geweest. Op 22 mei 2024 heeft werknemer een gesprek met DDG waarin te kennen wordt gegeven dat onderzocht zal worden of werknemer wellicht nog elders in de organisatie kan worden ingezet en dat hij gedurende dat onderzoek zal zijn 'vrijgesteld van werk'. Op 5 juni 2024 wordt werknemer medegedeeld dat er voor hem geen werkzaamheden binnen DDG beschikbaar zijn. Op 10 juni 2024 vindt een gesprek plaats waarin aan werknemer te kennen wordt gegeven dat zijn dienstverband zal eindigen met een vaststellingsovereenkomst. Bij e-mailbericht van 11 juni 2024 maakt werknemer bezwaar tegen zijn 'op non-actiefstelling' en de hele gang van zaken. Op 14 juni 2024 gaat werknemer naar het werk. Gebleken is dat iemand anders inmiddels in zijn functie aan het werk is. Na thuiskomst op 14 juni 2024 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts concludeert dat werknemer op medische gronden volledig arbeidsongeschikt is. In augustus 2024 beginnen partijen – op advies van de bedrijfsarts – met een mediationtraject. Op 10 december 2024 begint werknemer bij DDG met het verrichten van passende werkzaamheden gedurende driemaal vier uur per week, met de bedoeling de uren verder op te bouwen. Op 4 februari 2025 vindt een beoordelingsgesprek plaats over het eerste half jaar van 2024. DDG beoordeelt het functioneren van werknemer over die periode als onvoldoende. Op 28 mei 2025 meldt werknemer zich ziek voor de arbeid die hij in het kader van zijn re-integratie verricht. Op 3 juni 2025 heeft hij een afspraak bij de bedrijfsarts. Deze rapporteert dat werknemer volledig in het verzuim is en dat sprake is van een arbeidsconflict. In deze procedure verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst (art. 7:671c BW).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. DDG heeft ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Dit handelen heeft geleid tot een ernstig en duurzame verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter is daarom voornemens het verzoek van werknemer om ontbinding toe te wijzen. De kantonrechter stelt voorop dat, hoewel DDG zich steeds op het

standpunt heeft gesteld dat er geen sprake is geweest van een op non-actiestelling van werknemer maar van vrijstelling van werk, werknemer de facto wel degelijk op non-actief is gesteld. Verder acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat het einde van de arbeidsovereenkomst voor werknemer volkomen uit de lucht is komen vallen. DDG heeft onvoldoende duidelijk gemaakt aan werknemer dat hij disfunctioneerde en dat daar consequenties aan verbonden zouden worden indien hij zijn functioneren niet zou verbeteren. Het ligt op de weg van een werkgever om, indien zij kritiek heeft op het functioneren van een werknemer of zelfs meent dat sprake is van disfunctioneren, dit met de werknemer te bespreken en, samen met de werknemer, met een verbeterplan te komen. DDG heeft geen enkele poging ondernemen om een verbetertraject te beginnen. De kantonrechter weegt tot slot mee dat in juni 2024 met de rest van de organisatie al meer was gecommuniceerd over het vertrek van werknemer dan met hemzelf. Ook dit handelen valt DDG te verwijten. Wanneer een arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dan kan een billijke vergoeding worden toegekend aan de werknemer. Nu de door DDG aan werknemer te betalen billijke vergoeding op een lager bedrag wordt vastgesteld dan werknemer heeft verzocht, zal de kantonrechter werknemer in de gelegenheid stellen zijn verzoek om ontbinding in te trekken.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:10034

Zaaknummer: 11801490 \ HA VERZ 25-54

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: H.R.T.M. van Ojen en M.J. Veenhuijzen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW, 7:671c BW en