

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens disfunctioneren na herhaalde incidenten en twee verbetertrajecten.*Feiten*

Dunea N.V. (hierna: Dunea) is actief in waterwinning en -zuivering. Werknemer (geboren 1991), is op 1 augustus 2019 in dienst getreden bij Dunea (eerst tijdelijk, later onbepaalde tijd) in de functie van allround operationeel technicus 3 (AOT3). In deze functie werkt hij aan installaties conform veiligheidsinstructies en werkafspraken. Werknemer functioneert in 2019-2020 naar behoren. In 2021 beoordeelt Dunea zijn functioneren als onder de norm, waarna in maart 2022 een verbetertraject begint met concrete gedrags- en werkafspraken. Na tussentijdse evaluaties beoordeelt Dunea het functioneren in november/december 2022 weer als op de norm. In 2023 ontvangt Dunea opnieuw meldingen. Op 3 maart 2023 is er een incident waarbij bijna een ongeval ontstaat bij het bedienen van een hydraulische afsluiter; Dunea geeft op 15 maart 2023 een officiële waarschuwing (o.a. onvoldoende voorbereiding, planbord niet gevolgd, LMRA niet uitgevoerd, signalen/instructies van collega's niet opgevolgd). Na een gesprek op 24 maart 2023 wil werknemer niet instemmen met een nieuw verbetertraject; Dunea stelt hem daarop vrij van werk. Op 12 april 2023 stemt hij onder protest alsnog in en begint met een tweede verbetertraject (zes maanden), grotendeels gelijk aan dat van 2022 maar met extra nadruk op het opvolgen van mondelinge instructies. Na meerdere evaluaties beoordeelt Dunea het functioneren eind 2023 opnieuw als op de norm. In 2024 beoordeelt Dunea het functioneren als goed, ondanks enkele incidenten. In 2025 komen opnieuw incidentmeldingen binnen. Naar aanleiding van werkzaamheden op 1 en 3 april 2025 bespreekt Dunea op 30 april 2025 met werknemer dat zij vergelijkbare problemen ziet als eerder (voorbereiding, communicatie, veiligheid) en dat zij zorgen heeft over een terugval in "oud gedrag". Op 6 mei 2025 besluit Dunea uiteindelijk geen officiële waarschuwing te geven, maar zij blijft haar zorgen uiten. In voortgangsgesprekken op 14 mei en 10 juni 2025 dringt Dunea aan op coaching, maar dit traject komt niet van de grond. Op 4 juli 2025 volgt een melding van een nieuw incident (handelingen aan een chemische installatie zonder juiste aanwijzing/bevoegdheid); Dunea haalt werknemer op 5 juli 2025 uit het rooster en bespreekt dit op 8 juli 2025. Daarna wordt mediation ingezet, die Dunea op 22 september 2025 beëindigt. Werknemer verschijnt vervolgens niet op een door Dunea gepland gesprek op 26 september 2025. Dunea verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens disfunctioneren (d-grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair op grond van de cumulatiegrond (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat er geen opzegverbod geldt. Voor ontbinding wegens disfunctioneren moet blijken dat de werknemer ongeschikt is voor de functie (niet door ziekte), dat hij tijdig is aangesproken en een serieuze en reële verbeterkans heeft gekregen, en dat het disfunctioneren niet is te wijten aan onvoldoende scholing/zorg door de werkgever. Volgens de kantonrechter heeft Dunea voldoende onderbouwd dat werknemer niet structureel voldoet aan de vereiste competenties (met name veilig, planmatig/gestructureerd werken en duidelijk communiceren, en voldoende lerend/corrigerend vermogen). Dunea heeft hem al sinds 2021 aangesproken, twee keer een uitgebreid verbetertraject aangeboden met concrete verbeterpunten en evaluaties, en daarnaast coaching en mediation aangeboden. Een derde verbetertraject acht de kantonrechter niet zinvol, mede omdat werknemer onvoldoende bereidheid tot aanpassing/zelfreflectie liet zien. Het verweer dat het disfunctioneren door gebrek aan scholing of onveilige arbeidsomstandigheden komt, slaagt niet: Dunea mocht scholing in verband met een hogere functie uitstellen tijdens het verbetertraject en verdere scholingsverzoeken zijn niet aannemelijk gemaakt; “niet ideale arbeidsomstandigheden” is onvoldoende onderbouwd. Daarom is er sprake van een redelijke grond voor ontbinding: disfunctioneren. De kantonrechter komt niet toe aan bespreking van de g- en i-grond.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:1325

Zaaknummer: 11922962 RP VERZ 25-50778

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: M.M.S. Meinhardt

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW