

RECHTSPRAAK

Werkgeversverzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt wegens het ontbreken van een redelijke ontslaggrond afgewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2000 in dienst bij werkgever in de functie van strategisch projectleider met een loon van € 6.477,84 bruto per maand exclusief emolumenten. In de functie van strategisch projectleider ligt het accent op integraal ontwerpen met meer multidisciplinaire samenwerking en actief leiderschap. De functie van werknemer valt onder de afdeling projecten. Op 7 november 2022 is werknemer wegens ziekte uitgevallen. Uit een terugkoppeling van de bedrijfsarts blijkt dat er sprake was van een escalatie in werkgerelateerde factoren. In januari 2024 geeft de bedrijfsarts aan dat werknemer binnen drie weken weer de volledige uren binnen zijn eigen functie kan gaan vervullen. Partijen hebben diverse (kompas)gesprekken gevoerd over de nieuwe invulling van de functie van werknemer en de uitvoering daarvan. Ook heeft er interne intervisie plaatsgevonden voor teamleden van de afdeling projecten. In een gesprek tussen partijen van 7 oktober 2024 heeft werkgever meegedeeld dat hij geen toekomst voor werknemer bij werkgever meer ziet. Op 1 november 2024 heeft werknemer zich (opnieuw) ziekgemeld. In februari 2025 rapporteert de bedrijfsarts dat werknemer nog altijd klachten heeft die samenhangen met de ontstane werksituatie. Op dit moment zijn dit de beperkingen, maar die zijn afkomstig uit de werkgerelateerde situatie. Zijn advies is om tot een oplossing te komen. Daarop reageert werkgever dat de huidige beperkingen uit een arbeidsconflict voortkomen en dat daarom de verzuimmelding per direct wordt gesloten. Mediation leidt niet tot een oplossing. Werknemer is nog steeds ziek. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege een cumulatie van voormelde gronden.

*Oordeel**De d-grond*

Werkgever stelt dat de kritiek op het functioneren van werknemer zich met name richt(te) op de zogeheten soft skills, zoals communicatie, coaching en andere sociale vaardigheden. Werkgever erkent dat een 'officieel' verbetertraject met een kop en een staart en duidelijke doelstellingen niet heeft plaatsgevonden. Ook heeft werkgever werknemer voor het verbeteren van zijn soft skills geen externe coaching of een externe cursus aangeboden. De kantonrechter is echter van oordeel dat werkgever - mede gelet op de duur van het dienstverband en het langdurig goede functioneren van werknemer - meer had kunnen en

moeten doen om werknemer in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren. Naar het oordeel van de kantonrechter had werkgever een deugdelijk en volwaardig verbetertraject moeten aanbieden. Het verzoek op de d-grond wordt afgewezen.

De g-grond

Uit de stellingen van partijen over en weer vloeit voort dat van een zelfstandige g-grond geen sprake is. De op dit moment verstoorde arbeidsverhouding vloeit voort uit het geschil tussen partijen over het vermeende disfunctioneren van werknemer. Daarvan heeft de kantonrechter al geoordeeld dat werkgever werknemer onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Het verzoek op de g-grond wordt ook afgewezen.

De i-grond

Aangezien voor de d-grond een deugdelijk verbetertraject ontbreekt en van een zelfstandige g-grond geen sprake is, wordt de arbeidsovereenkomst ook niet op de i-grond ontbonden.

Voorwaardelijk tegenverzoek

Het voorwaardelijke tegenverzoek wordt niet (verder) behandeld. Het onvoorwaardelijke tegenverzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van de aan werknemer toekomende jubileumgratificatie van € 6.477,84 in de maand december 2025 wordt afgewezen omdat dit een toekomstige vordering betreft.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9776

Zaaknummer: 11757809 \ AZ VERZ 25-46

Rechters: Zander

Advocaten: H.P. Kamerbeek en M.C.A. Geerts

Wetsartikelen: 7:669 BW