

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek arbeidsovereenkomst van werknemster met lang dienstverband afgewezen op de d-grond, g-grond en i-grond.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 mei 1986 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster verzoekt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemster, omdat er volgens haar sprake is van disfunctioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster vindt dat er sprake is van disfunctioneren van werknemster vanwege drie zogenoemde 'kernpunten', namelijk (1) het onvoldoende tonen van zelfreflectie en onvoldoende nemen van verantwoordelijkheid voor eigen handelen, (2) het niet aanvoelen wanneer afstemming of overleg nodig is met haar leidinggevenden, hetgeen leidt tot foutieve besluiten en (3) het onvoldoende beheersen van voor haar functie essentiële kennis en onvoldoende ondernemen van actie daarop.

*Oordeel**D-grond*

De door werkgeefster genoemde kernpunten leiden niet tot een disfunctioneren van werknemster. Het eerste kernpunt van werkgeefster is dat werknemster onvoldoende lerend/reflecterend vermogen toont en weinig tot geen verantwoordelijkheid neemt voor haar eigen handelen. Bij feedback reageert werknemster defensief, ze stelt de feedback ter discussie en legt de verantwoordelijkheid buiten zichzelf. Uit geen van de functioneringsgesprekken van 2019 t/m 2023 volgt dat werknemster zodanig slecht communiceerde of zelfreflectie toonde, dat zij haar werk onvoldoende uitvoerde. Het tweede kernpunt van werkgeefster is dat werknemster niet aanvoelt wanneer afstemming of overleg nodig is en dat zij besluiten neemt zonder vooraf te overleggen met haar leidinggevenden. Dit punt hangt samen met het derde kernpunt betreffende het beschikken over onvoldoende kennis. De kantonrechter acht het denkbaar dat werknemsters kennis in 2023 op sommige relevante punten onvoldoende was. Het is begrijpelijk dat werkgeefster van haar verwachtte dat zij in die omstandigheid eerder tot overleg was overgegaan en haar besluiten vooraf had getoetst. Het is echter wel zo dat B, die toen leidinggevende was, haar in de functie heeft aangenomen en wist, of in ieder geval had moeten weten, dat haar kennis niet toereikend was. Volgens B waren er genoeg mensen aan wie werknemster vragen kon stellen en er was ook een handboek maar de kantonrechter is van oordeel dat het in de gegeven omstandigheden voor de hand had gelegen als werkgeefster werknemster hierin meer actief had begeleid. De kantonrechter constateert dat uit de eindevaluatie van het verbeterplan blijkt dat B van

oordeel was dat werkneemster geen of onvoldoende verbetering had laten zien. Het betreffende rapport beslaat vele pagina's en werkgeefster heeft hier in het verzoekschrift of op de mondelinge behandeling geen concrete toelichting op gegeven. In grote lijnen is te zien dat B en werkneemster het over veel dingen niet eens zijn. Zonder nadere toelichting kan de kantonrechter echter niet uit het verslag opmaken dat de meningsverschillen het gevolg zijn van gebrek aan zelfreflectie of professionaliteit aan de kant van werkneemster.

G-grond

De reden voor het ontstaan van frictie tussen werkneemster en B lijkt primair gelegen in het door werkgeefster gestelde disfunctioneren van werkneemster. Omdat de kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is/was van disfunctioneren moet ervan worden uitgegaan dat de oorzaak van de frictie tussen werkneemster en B bij werkgeefster ligt. Bij de beoordeling of dit tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te leiden, is van belang aan wie de frictie te wijten is. Indien het verwijt in overwegende mate bij de werkgever ligt, wat hier dus het geval is, kan niet worden geoordeeld dat van deze werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daar komt bij dat een verstoorde verhouding tussen B en werkneemster niet automatisch maakt dat de relatie tussen werkgeefster en werkneemster duurzaam is verstoord. Werkgeefster is een groot bedrijf met duizenden medewerkers. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster ook onvoldoende heeft gedaan in het kader van haar herplaatsingsplicht. Daar had, voor zover al sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding met B, wel een oplossing gelegen.

I-grond

Werkgeefster heeft ter onderbouwing van de i-grond gesteld dat er niet meer valt samen te werken met werkneemster en dat daarom niet van haar gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst voortduurt. De kantonrechter is gelet op al het voorgaande van oordeel dat hiervoor onvoldoende onderbouwing is gegeven. Daarnaast is geen van de afzonderlijk aangedragen ontslaggronden (bijna) voldragen en ook geldt ten aanzien van deze grond dat er onvoldoende aanleiding bestaat te oordelen dat in redelijkheid niet van werkgeefster kan worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst voortzet.

Herplaatsingsplicht

Ook als de kantonrechter van oordeel was geweest dat er sprake was van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding, was het ontbindingsverzoek van werkgeefster niet toewijsbaar geweest. Werkgeefster heeft namelijk onvoldoende gedaan om werkneemster te herplaatsen binnen werkgeefster. Aan het begin van het traject heeft B duidelijk gemaakt aan werkneemster dat het herplaatsingstraject geen opschortende werking had wat betreft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster: het uitgangspunt tijdens het herplaatsingstraject was dat werkneemster op 1 januari 2025 uit dienst zou gaan. Dit is expliciet niet de bedoeling van de herplaatsing.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:825

Zaaknummer: 11997755 \ UE VERZ 25-378

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: L. van Dijk en J.C. Gelmers

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