

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing ontbindingsverzoek. Geen voldragen d-grond; niet gebleken dat kritiek op “tiranniek” gedrag werknemer gegrond is en dat hem voldoende gelegenheid is geboden zijn gedrag aan te passen. G-grond is niet bedoeld ter reparatie van onvoldragen d-grond.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 17 juli 2023 in dienst bij werkgeefster. De functie van werknemer is plantmanager, met een salaris van € 14.520,83 bruto per maand exclusief emolumenten. Als plantmanager is werknemer verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van een vestiging en haar circa 150 medewerkers. De Operations Director is de leidinggevende van werknemer. Op 15 juli 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werknemer. Volgens werkgeefster zijn er in dit verband vier aandachtspunten: (1) zaken worden beter voorgesteld dan ze zijn althans worden verbloemd, (2) er is onvoldoende tot geen follow up van genomen beslissingen en plannen, (3) de communicatie- en leiderschapsstijl van werknemer wordt als agressief en assertief ervaren en (4) als gevolg van de heersende bedrijfscultuur is er een hoog verloop, een hoog ziekteverzuim en willen sommige werknemers niet meer fysiek aanwezig zijn op de vloer. Werknemer is na het gesprek vrijgesteld van werkzaamheden. Partijen hebben op initiatief van werkgeefster (tevergeefs) onderhandeld over een minnelijke regeling ter beëindiging van het dienstverband. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van disfunctioneren en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Geen ontbinding wegens disfunctioneren (d-grond)*

Werkgeefster heeft in het kader van de d-grond gesteld dat alle vereiste stappen zijn doorlopen, maar dat verslaglegging daarover ontbreekt omdat het bedrijf in een hectische periode verkeerde ('de tent stond in brand'). De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster van alles over het functioneren van werknemer heeft gesteld, maar dat zij daarbij is blijven steken in algemeenheden en dat een schriftelijke onderbouwing (zoals beoordelingsverslagen) ontbreekt. Verder heeft werkgeefster in haar spreek aantekeningen verwezen naar verklaringen waaruit zou volgen dat verschillende medewerkers hebben aangegeven zich onveilig te voelen door het (tirannieke) gedrag van werknemer, maar die verklaringen zitten niet bij de schriftelijke stukken. Gelet hierop kan niet worden vastgesteld dat de kritiek op het

functioneren van werknemer gegrond is. Ook als dat wel het geval is, dan is onvoldoende gebleken dat werknemer hiervan al eerder dan op 15 juli 2025 in kennis is gesteld en dat hem voldoende gelegenheid is geboden zijn gedrag/functioneren aan te passen. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst niet wegens disfunctioneren kan worden ontbonden.

*Geen ontbinding vanwege verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)*

Het ontbindingsverzoek gestoeld op de d-grond is afgewezen. Het gaat dan niet aan om op basis van diezelfde feiten en omstandigheden ontbinding op de g-grond te verzoeken. De g-grond is er immers niet voor bedoeld een onvoldragen d-grond te repareren. Het enkele feit dat werkgeefster kritiek op het functioneren heeft geuit waarin werknemer zich niet (volledig) herkent, is onvoldoende om tot een (onherstelbaar) verstoorde arbeidsverhouding te concluderen. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij niet openstond voor inhoudelijk overleg en geen zelfreflectie heeft getoond, maar gaat er daarbij aan voorbij dat zij zelf na het gesprek op 15 juli 2025 meteen de deur heeft dichtgegooid en is gaan aansturen op een beëindigingsregeling. Volgens werkgeefster is er vanwege de houding en het gedrag van werkgeefster een vertrouwensbreuk met meerdere collega's en leidinggevendenden ontstaan. Hiervoor is echter al overwogen dat de gestelde problemen tussen werknemer en het personeel op de werkvloer niet zijn komen vast te staan en dat, voor zover die er wel zijn, aan werknemer onvoldoende gelegenheid, hulp en ondersteuning is geboden ter verbetering van zijn gedrag. Werknemer stelt verder dat hij heel graag weer bij werkgeefster aan het werk wil en daarbij bereid is kritisch naar zijn eigen rol en functioneren te kijken en te luisteren naar feedback. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 10-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:15950

**Zaaknummer:** 11900311

**Rechters:** M.A.J. Berkers

**Advocaten:** G.G.A.J.M. van Poppel en M.M.C. van de Ven

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