

RECHTSPRAAK

Ondanks het bestaan van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst (d-grond), gaat de kantonrechter niet over tot ontbinding omdat werkgever tekort is geschoten in zijn herplaatsingsverplichting.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds 1 oktober 2023 bij Zoho Corporation B.V. (hierna: 'Zoho'). De Europese activiteiten van Zoho worden gecoördineerd vanuit Nederland, Engeland en Spanje. In haar rol vormt werkneemster de schakel tussen Zoho en haar partners in de Benelux en Scandinavië. Zoho heeft vanaf halverwege 2024 het nodige aan te merken op het functioneren van werkneemster. Op 28 januari 2025 heeft Zoho een gesprek met werkneemster waarin zij de achtergebleven prestaties hebben besproken. Zoho vraagt werkneemster een plan op te stellen om de resultaten te kunnen verbeteren. Zoho heeft over het opstellen van een dergelijk plan ook eind 2024 al gesproken met werkneemster. Werkneemster levert op 7 maart 2025 een plan aan. Zoho kan zich niet vinden in de inhoud van het plan, omdat dit geen concrete acties bevat en geen meetbare resultaten. Zoho vraagt werkneemster een nieuw verbeterd plan aan te leveren. De tegenvallende resultaten blijven en het functioneren van werkneemster blijft wat Zoho betreft ondermaats. Op 28 mei 2025 bespreekt Zoho daarom met werkneemster haar voornemen om een formeel verbetertraject met haar te beginnen. Als werkneemster wordt gevraagd om feedback op het verbeterplan, laat zij weten het niet eens te zijn met de inhoud van het plan en het door Zoho gehanteerde proces. Op 17 juli 2025 geeft Zoho werkneemster een laatste kans om mee te werken aan het verbeterplan. De bevestiging van werkneemster dat zij zal meewerken aan het verbeterplan blijft uit. In plaats daarvan stelt werkneemster op 11 augustus 2025 nadere eisen en voorwaarden aan haar medewerking. Daarom stelt Zoho op 11 augustus 2025 aan werkneemster voor de hulp van een mediator in te schakelen om tot overeenstemming te kunnen komen over de aanvang van het verbeterplan. Vanaf 13 augustus 2025 is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden in afwachting van een oplossing in mediation. De mediation wordt op 24 november 2025 beëindigd zonder dat een oplossing is bereikt en er is uiteindelijk geen aanvang gemaakt met het verbetertraject. Zoho vraagt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. Zoho voert ten eerste aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in het disfunctioneren van werkneemster (d-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat vanaf 2024 een patroon is

te zien waarbij werknemster tekortschiet in de uitoefening van haar functie. Werknemeester is hiervan tijdig op de hoogte gesteld, nu er vanaf augustus 2024 regelmatig gesprekken met haar worden gevoerd over de tegenvallende resultaten en haar functioneren. Ten slotte is de kantonrechter van oordeel dat Zoho werknemster in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld om haar functioneren te verbeteren. In december 2024 is met werknemster gesproken over het opstellen van een plan om de resultaten te kunnen verbeteren. Zij heeft voor het opstellen van dit plan de tijd gekregen tot 31 januari 2025, maar werknemster komt pas op 7 maart 2025 met een plan. Een plan dat volgens Zoho niet aan de vereisten voldoet, omdat er geen concrete acties in staan en ook meetbare resultaten ontbreken. Werknemeester wordt gevraagd het plan te verbeteren, maar dit doet zij niet. Zoho besluit hierop, mede vanwege de zich opstapelende incidenten met werknemster, een formeel verbetertraject te beginnen. Dat dit verbetertraject uiteindelijk niet van de grond is gekomen, is volledig aan werknemster te wijten. Werknemeester is verschillende malen gevraagd om haar instemming. Op haar feedback is telkens spoedig gereageerd, maar tot een instemming komt het niet. Zoho heeft voor het verkrijgen van de instemming van werknemster zelfs de hulp ingeschakeld van een mediator, maar ook dit niet heeft niet geholpen. Ondanks het bestaan van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst (d-grond), zal de kantonrechter niet overgaan tot de door Zoho verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarvoor is namelijk ook vereist dat Zoho aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is Zoho hierin tekortgeschoten. De kantonrechter stelt vast dat Zoho geen enkele poging heeft gedaan om werknemster te herplaatsen in een andere passende functie. Ook heeft Zoho geen inventarisatie gemaakt van de mogelijkheden binnen Zoho of binnen de groep. De kantonrechter acht het niet goed voorstelbaar dat in een organisatie als die van Zoho, waarin er ook internationale vestigingen zijn, er geen mogelijkheid bestaat werknemster te herplaatsen. De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1133

Zaaknummer: 12000193 UE VERZ 25-381 LvdH/1470

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M.S.R. Dijkstra en N. Mauer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b BW, 9 Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling