

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond. Werkgever heeft werknemer – na drie jaar, waarvan ruim een halfjaar met een verbeterplan – voldoende tijd gegeven om in het team te kunnen functioneren.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst getreden bij Team.blue NL B.V. (hierna: 'team.blue'). VDX en Vimexx zijn bedrijfsonderdelen binnen team.blue. Werknemer heeft eerst bij VDX gewerkt. Later is werknemer bij Vimexx gaan werken. Op 15 januari 2024 heeft team.blue onder meer het volgende gemaild aan werknemer: "(...) Vorig jaar hebben [X] en [Y] werknemer zo veel mogelijke te begeleiden. Momenteel is er niet voldoende tijd om werknemer intensief te begeleiden, vandaar dat er in overleg een aanpassing in werknemer zijn werkzaamheden zal zijn. Om deze kwestie aan te pakken, zal werknemer gedurende twee dagen per week deelnemen aan het supportteam, waarbij hij intensiever betrokken zal worden om een diepgaander begrip van het Vimexx systeem te krijgen. (...)" In januari/februari 2025 zijn team.blue en werknemer een verbeterplan overeengekomen. Er hebben tussen februari en augustus 2025 meerdere evaluaties van de ontwikkeling van werknemer plaatsgevonden. Op 27 augustus 2025 heeft een eindevaluatiegesprek plaatsgevonden. Team.blue heeft geconcludeerd dat het functioneren van werknemer helaas niet is verbeterd tot het vereiste niveau. Team.blue verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege disfunctioneren (d-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft team.blue voldoende gesteld en onderbouwd dat werknemer niet voldoende functioneerde en aldus heeft kunnen besluiten tot het beginnen met een verbetertraject. Uit de feiten volgt dat team.blue werknemer in 2023 al extra begeleiding bood, zo blijkt uit de e-mail van 15 januari 2024. Werknemer heeft niet weersproken dat hij extra begeleiding kreeg. Kennelijk is het functioneren van werknemer in de maanden daarna onvoldoende verbeterd, want in januari 2025 hebben partijen een verbeterplan opgesteld en zowel team.blue als werknemer heeft dit ondertekend. Werknemer heeft de noodzaak voor een verbeterplan ook niet weersproken. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft team.blue voldoende concreet gemaakt dat werknemer gedurende het verbeterplan onvoldoende verbetering heeft getoond. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft team.blue de ontwikkeling van werknemer in de evaluaties concreet bijgehouden en is ook het commentaar van werknemer vaak meegenomen

in nieuwe afspraken. Weliswaar heeft werknemer aan bijna alle gespreksverslagen commentaar toegevoegd en aangegeven dat hij het niet eens is met het gestelde gebrek aan vooruitgang, maar naar het oordeel van de kantonrechter heeft team.blue voldoende concreet gemaakt dat werknemer onvoldoende verbetering heeft getoond en op meerdere gebieden niet functioneert in zijn functie zoals team.blue verwacht. De kantonrechter is van oordeel dat team.blue werknemer – na drie jaar, waarvan ruim een halfjaar met een verbeterplan – voldoende tijd heeft gegeven om in het team te kunnen functioneren en dat team.blue nu dan ook kan concluderen dat werknemer niet voldoet aan de vereisten die aan zijn functie worden gesteld. Nu in voldoende mate is komen vast te staan dat team.blue werknemer tijdig op de hoogte heeft gebracht van haar vaststelling dat werknemer onvoldoende functioneerde, team.blue werknemer voldoende gelegenheid heeft gegeven om zijn functioneren te verbeteren, team.blue heeft gezorgd voor scholing, begeleiding en voldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden, en er geen sprake is van disfunctioneren door ziekte of gebreken, is sprake van disfunctioneren zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 2 sub d BW.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:1612

Zaaknummer: 12043227 \ EJ VERZ 26-4

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: L.O. Molendijk en M.F. Riepma

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:671b BW