

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond na discussie over verbetertraject en inzet mediation. Geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 april 2024 in dienst bij Applied Medical Europe B.V. (hierna: Applied). Applied verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de d-grond, g-grond of i-grond. Applied heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat werkneemster ongeschikt is om de bedongen arbeid te verrichten, ondanks het feit dat haar ondersteuning en training is aangeboden. Er is een verbeterplan opgesteld, maar werkneemster heeft hieraan niet willen meewerken. Door haar verzet tegen het verbeterplan is een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding ontstaan. Er heeft mediation plaatsgevonden, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Applied stelt dat daarom niet van haar kan worden verlangd dat zij de arbeidsovereenkomst voortzet. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek van Applied en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Werkneemster voert aan dat zij altijd goed heeft gefunctioneerd, nooit eerder negatieve feedback heeft gekregen en dat het verbeterplan onterecht was. Zij stelt onder meer dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat zij bereid is om onder protest aan het verbeterplan mee te werken. Werkneemster heeft in deze zaak een beroep gedaan op het verbod om bij een beëindiging van een arbeidsverhouding onderscheid te maken op grond van handicap of chronische ziekte. Zij stelt dat haar direct leidinggevende D verschillende keren een relatie heeft gelegd tussen haar functioneren, haar ADHD-diagnose en de medicatie die zij hiervoor gebruikt. Werkneemster stelt dat de verzochte ontbinding daarom een verboden onderscheid als bedoeld in de WGBH/CZ oplevert. Zij stelt verder dat de hogere leidinggevende C en en haar leidinggevende D ondanks hun bekendheid met haar ADHD-diagnose en de hoge werkdruk die zij ervoer, ten onrechte geen maatregelen hebben genomen om een gezonde werkomgeving te bieden en verslechtering van haar geestelijke gezondheid te voorkomen.

*Oordeel**Opzegverbod*

Tussen partijen is niet in geschil dat ADHD als een handicap in de zin van de WGBH/CZ kan worden aangemerkt. Applied heeft echter voldoende aannemelijk gemaakt dat het ontbindingsverzoek niets te maken heeft met de ADHD-diagnose van werkneemster en de medicatie die zij hiervoor gebruikt. Uit de context van de afgelegde verklaringen kan worden

afgeleid dat D en C rekening wilden houden met de ADHD-diagnose van werknemster en dat mocht ook van Applied als goed werkgever worden verwacht. Ook kan uit deze verklaringen worden afgeleid dat het verbeterplan niet is opgesteld omdat werknemster een ADHD-diagnose heeft, maar omdat zij feedback op haar functioneren niet serieus nam. Uit de overgelegde stukken blijkt verder dat de verstoring van de arbeidsverhouding geen verband houdt met de ADHD-diagnose, maar is ontstaan omdat werknemster het verbeterplan niet wilde accepteren en geen vertrouwen had in de goede bedoelingen van Applied. De conclusie is daarom dat Applied met het ontbindingsverzoek geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte maakt.

G-grond

De kantonrechter komt gelet op de voorgeschiedenis tot de conclusie dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat Applied voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemster feedback over haar functioneren niet serieus heeft genomen en dat dit de reden is geweest dat een verbeterplan is opgesteld. Applied heeft dit in redelijkheid kunnen doen en het verbeterplan zelf is ook redelijk. Werknemster heeft het verbeterplan echter niet willen accepteren. Zij heeft er telkens weer discussie over gevoerd en daar steeds meer mensen bij betrokken. C en D hebben verklaard dat een aantal van deze gesprekken door toedoen van werknemster ook zijn geëscaleerd. Dit heeft werknemster niet betwist. De verhouding tussen werknemster en haar leidinggevendenden D en C is hierdoor onder druk komen te staan. Applied heeft mediation tussen werknemster en C opgestart, die is mislukt omdat het vertrouwen tussen hen niet is hersteld. Werknemster heeft aanvankelijk mediation met D geweigerd, maar heeft op 17 juni 2025 aangegeven dat zij daar nu wel voor openstaat. Zij heeft echter niet uitgelegd waarom haar eerdere bezwaren tegen mediation met D nu niet meer van toepassing zouden zijn. Van Applied kon daarom niet worden verlangd om nog een mediationtraject tussen werknemster en D op te starten. Werknemster heeft al op 6 mei 2026 aangegeven dat zij Applied wilde verlaten, maar heeft beëindigingsvoorstellen van Applied niet geaccepteerd. Zij wil nu wel haar werk hervatten en onder protest meewerken aan het verbeterplan om rustig naar een andere baan uit te kunnen kijken. Applied heeft zich echter in redelijkheid op het standpunt kunnen stellen dat dit geen werkbaar situatie oplevert. Er is de eerste plaats een gebrek aan vertrouwen tussen werknemster en C en D en werknemster heeft daarom ook om andere managers verzocht. Applied heeft voldoende gemotiveerd dat het niet mogelijk is om dit te regelen. De kantonrechter vindt het in de tweede plaats niet aannemelijk dat werknemster zonder verdere discussie mee zal werken aan het verbeterplan, gezien het document van 95 pagina's dat zij heeft opgesteld om haar bezwaar tegen het verbeterplan te onderbouwen. Werknemster heeft ten slotte verschillende keren aangegeven dat zij graag wil vertrekken. In die omstandigheden kan van Applied dan niet worden verlangd dat zij ondanks deze wens en het gebrek aan vertrouwen van werknemster in D en C nog in een verbetertraject investeert en werknemster haar functie laat vervullen. De ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding levert een redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gelet hierop kan de vraag of er sprake is van dusdanig disfunctioneren dat dit een redelijke

grond oplevert voor ontbinding, buiten bespreking worden gelaten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7865

Zaaknummer: 11878207 \ AE VERZ 25-55

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: J.A. Bruins en K.J. Hillebrandt

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub d BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 4 WGBH/CZ