

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek afgewezen wegens ontbreken voldragen d-, e- of i-grond.****Feiten*

Werknemer (64 jaar) is sinds 3 augustus 2020 werkzaam als maatschappelijk werker bij werkgever. In maart 2025 is werknemer aangesproken op zijn functioneren. Werknemer heeft vervolgens een verbeterplan opgesteld waar uitvoering aan is gegeven. Op 26 juni 2025 concludeert werkgever dat het verbetertraject vanwege nieuwe ontwikkelingen niet kan worden afgesloten, ondanks een eerdere conclusie dat werknemer aan het verbeterplan heeft voldaan. In juli 2025 krijgt werkgever een melding van een cliënt van werknemer waaruit zou blijken dat hij niet integer heeft gehandeld. Werkgever schakelt daarom een extern bedrijf in. Op 26 augustus 2025 heeft werknemer een gesprek met de onderzoekers van het bedrijf. Naar aanleiding daarvan concludeert het bedrijf dat werknemer niet integer heeft gehandeld. Werkgever vraagt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel**Geen opzegverbod*

De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer op dit moment ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Werknemer zegt dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg staat, omdat hij al vanaf begin 2025 ziek is, terwijl het ontbindingsverzoek lang daarna is ingediend. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet, omdat werknemer zich pas in september 2025 heeft ziekgemeld en werkgever op dat moment al kenbaar had gemaakt dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer wilde beëindigen. Het verzoek staat dus los van de ongeschiktheid wegens ziekte van werknemer.

*Er zijn geen onvoldragen ontslaggronden*

Werkgever legt in algemene zin aan dit verzoek ten grondslag dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door (kwetsbare) cliënten onjuist voor te lichten dan wel niet waar te maken toezeggingen te doen en in strijd te handelen met zijn integriteitsverplichtingen. Daarnaast verwijt werkgever werknemer dat hij zonder toestemming nevenwerkzaamheden heeft verricht en dat hij deze nevenwerkzaamheden ook onder werktijd heeft gedaan. Werkgever baseert zich op de resultaten van het onderzoek. De kantonrechter is het met werknemer eens dat de inschakeling van het bedrijf en de wijze waarop dit onderzoek is verlopen vraagtekens oproept. Allereerst lijkt de inschakeling van het bedrijf hier onnodig en heeft werkgever er om

onbegrijpelijke redenen voor gekozen niet eerst het gesprek met werknemer zelf aan te gaan. Hoewel werkgever zegt gekozen te hebben voor extern onderzoek vanuit zorgvuldigheidsoverwegingen, is het niet eerst zelf aangaan van het gesprek met werknemer hier onnavolgbaar voor de kantonrechter. Ook naar aanleiding van de onderzoeksresultaten komt de kantonrechter tot het oordeel dat er geen sprake is van een voldragen e-grond. Op basis van de stukken en het besprokene ter zitting komt de kantonrechter tot de conclusie dat er niet is voldaan aan de vereisten die nodig zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren (d-grond). Met betrekking tot de i-grond oordeelt de kantonrechter dat werkgever niet duidelijk heeft gemaakt, waarom hier, ondanks de onvoldragen d- en e-grond, de combinatie van beide wel voldoende zou zijn om te komen tot een voldragen i-grond.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 16-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1916

**Zaaknummer:** 12063819 \ ME VERZ 26-8 BW 31650

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** R. van der Stege en H. Sala

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:671b BW