

RECHTSPRAAK

Ontbinding afgewezen omdat werkgever onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsrelatie te herstellen en geen verbetertraject heeft aangeboden.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2002 in dienst bij werkgever als medisch technicus. Na een ernstig verkeersongeval in 2019 ontstonden tijdens en na de re-integratie spanningen tussen werknemer en zijn leidinggevende. Vanaf 2021 verliep de samenwerking moeizaam en vonden meerdere gesprekken plaats over communicatie, samenwerking en de invulling van de functie. Werknemer gaf herhaaldelijk aan behoefte te hebben aan begeleiding en ondersteuning. Pogingen tot coaching, *peer support*, mediation en een loopbaantraject leidden niet tot herstel van de arbeidsrelatie. Werkgever stelde zich op het standpunt dat er sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren en verzocht ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, d-grond en subsidiair de i-grond. Werknemer bestreed dat er sprake was van disfunctioneren en voerde aan dat werkgever onvoldoende had gedaan om de arbeidsrelatie te herstellen. Daarbij wees werknemer erop dat hij autisme heeft, waarmee werkgever volgens hem onvoldoende rekening had gehouden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsrelatie tussen werknemer en zijn leidinggevende ernstig is verstoord. Dat is echter onvoldoende voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft namelijk onvoldoende inspanningen verricht om de arbeidsrelatie te herstellen. Van belang is dat werknemer meerdere keren om begeleiding heeft gevraagd, maar deze hulp niet daadwerkelijk heeft gekregen. Daarnaast waren er in een periode van ruim vier jaar slechts enkele inhoudelijke gesprekken tussen werknemer en de leidinggevende. Ook het mediationtraject was onvoldoende, omdat de leidinggevende na het eerste gesprek niet langer persoonlijk deelnam. Verder blijkt niet dat andere collega's een duurzaam verstoorde relatie met werknemer hadden. De kantonrechter weegt bovendien mee dat de verstoring nauw samenhangt met de beperkingen die werknemer ondervindt als gevolg van zijn autisme. Van werkgever mocht daarom een grotere inspanning worden verwacht.

Disfunctioneren (d-grond)

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende is aangetoond dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie. Werknemer heeft jarenlang naar behoren gefunctioneerd en werkgever heeft niet aannemelijk gemaakt dat de functie zodanig is veranderd dat werknemer niet meer aan de functie-eisen kan voldoen. Daarnaast ontbreekt een concreet verbeterplan. Werkgever heeft werknemer niet duidelijk gemaakt welke punten verbetering behoeften en heeft hem geen reële mogelijkheid geboden zijn functioneren te verbeteren. Daarmee is niet voldaan aan de vereisten voor ontbinding wegens disfunctioneren.

Cumulatiegrond (i-grond)

Ook de cumulatiegrond slaagt niet. De kantonrechter overweegt dat zowel de g-grond als de d-grond onvoldoende is onderbouwd. Omdat deze ontslaggronden verre van voldragen zijn, kunnen zij gezamenlijk evenmin leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:3922

Zaaknummer: 12027746 EJ VERZ 25-730

Rechters: A. Wijsman

Advocaten: M.G.N. de Jonge, mr. O.M. Pater en R.T.G.M. Heijnen

Wetsartikelen: 7:671b BW