

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. De enige reden dat de verhoudingen tussen partijen verstoord zijn geraakt is de gang van zaken ten aanzien van het vermeende disfunctioneren van werknemer.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2022 in dienst bij werkgever als "Supply Chain manager". Werkgever verzoekt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer, omdat er volgens hem sprake is van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van beide.

Oordeel

Volgens werkgever bestaat het disfunctioneren van werknemer uit structurele tekortkomingen op meerdere kerntaken. In geval van disfunctioneren van een werknemer wordt van een werkgever verwacht dat hij een verbetertraject inzet. Werkgever heeft niet voldaan aan de eisen die aan een verbetertraject worden gesteld. Werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende aan werknemer duidelijk gemaakt dat er een structurele verbetering nodig was. Vast staat wel dat de Supply Chain niet goed functioneerde en dat daarover regelmatig in MT-overleggen opmerkingen werden gemaakt, maar niet is gebleken dat werkgever aan werknemer duidelijk heeft gemaakt dat hij dat aan werknemers functioneren weet. Werkgever heeft ook niet duidelijk aangegeven wat er nodig was om het functioneren te verbeteren. Hij spreekt van twee verbetertrajecten, maar nergens blijkt uit dat die ooit als zodanig naar werknemer toe zijn benoemd en dat daarover afspraken zijn gemaakt. Disfunctioneren kan daarom geen redelijke grond voor ontbinding opleveren. Werkgever heeft subsidiair een verstoring van de arbeidsrelatie aan zijn ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd. De kantonrechter vindt uit de (omvangrijke) processtukken en uit dat wat partijen op de zitting naar voren hebben gebracht voldoende duidelijk geworden dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie tussen partijen. Partijen hebben een mediationtraject doorlopen, wat er uiteindelijk niet toe heeft geleid dat partijen elkaar hebben gevonden. Werknemer erkent ook dat de arbeidsrelatie tussen hem en werkgever is verstoord. Werknemer zegt dat hij herplaatst had kunnen worden, maar op welke wijze en in welke functie geeft werknemer daarbij niet aan. De kantonrechter ziet ook geen mogelijkheden voor herplaatsing nu werknemer zelf heeft verklaard dat hij geen functie wilde vervullen die (meer) operationeel was – zo wilde hij bijvoorbeeld geen warehousemanager zijn – en alle functies binnen het MT waren vervuld, nota bene door de

personen met wie de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 augustus 2026. De kantonrechter is het met werknemer eens dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De enige reden dat de verhoudingen tussen partijen verstoord zijn geraakt is de gang van zaken ten aanzien van het vermeende disfunctioneren van werknemer. Zoals hiervoor al overwogen, had werkgever duidelijker met werknemer over zijn (dis)functioneren moeten communiceren en had hij een (gedegen) verbetertraject moeten inzetten om werknemer de gelegenheid te geven zijn functioneren te kunnen verbeteren. Aan nemer wordt een billijke vergoeding toegekend ter hoogte van acht maanden salaris.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3612

Zaaknummer: 12140602 \ ME VERZ 26-41

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.D. Putker-Blees, A.L. Schingenga en Q.M.F. Bosker

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW