

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst omdat geen herplaatsingsonderzoek is gedaan.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 2013 in dienst bij de Stichting Bevolkingsonderzoek Nederland (hierna: Bevolkingsonderzoek), laatstelijk met een loon van € 4.534,44 bruto per maand. Werknemer is lid van de Ondernemingsraad. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Ziekenhuizen van toepassing. Bevolkingsonderzoek was tot en met 2021 regionaal georganiseerd in zeven entiteiten. Per 1 januari 2022 zijn deze entiteiten gefuseerd in één stichting. Werknemer is per 16 september 2023 in de nieuwgevormde afdeling gaan werken in een andere functie onder een nieuwe leidinggevende. De leidinggevende heeft in november 2024 geconstateerd dat het functioneren van werknemer een stijgende lijn had en heeft de aanstelling daarom definitief gemaakt. De wekelijkse gesprekken werden voortgezet. In een overleg op 19 februari 2025 heeft de leidinggevende laten weten dat werknemer nog steeds ontwikkeling moest laten zien op de verbeterpunten. Werknemer heeft hierop aangegeven dat hij duidelijke kaders nodig had waarop de leidinggevende heeft toegezegd hiervoor te zorgen. Er is vervolgens een verbeterplan opgesteld. Omdat de communicatie tussen partijen stroef liep en leidinggevende vond dat een goede communicatie noodzakelijk was om vooruitgang te kunnen boeken in het verbetertraject, heeft zij de inzet van een mediator voorgesteld. Het verbetertraject is na de mediation hervat, waarbij een deadline is bepaald op 20 december 2025. Werknemer heeft zich op 19 november 2025 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om voor de arbeidgerelateerde problemen een probleemoplossend gesprek te voeren. Heropening van de mediation bleek niet mogelijk. Bevolkingsonderzoek verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van deze gronden. Werknemer stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en, voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, toekenning van een billijke vergoeding.

*Oordeel**Opzegverboden*

In dit geval zijn er twee opzegverboden van toepassing, namelijk het opzegverbod bij ziekte en het opzegverbod tijdens het lidmaatschap van een ondernemingsraad. Deze opzegverboden staat aan ontbinding niet in de weg, omdat de omstandigheden waarop het verzoek berust - disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding - niets te maken hebben met de omstandigheid dat werknemer ziek is of zijn lidmaatschap van de ondernemingsraad.

Redelijke grond

De kantonrechter is van oordeel dat Bevolkingsonderzoek het disfunctioneren onvoldoende heeft onderbouwd en dat werknemer onvoldoende de gelegenheid heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren. Het verbeterplan bevatte onvoldoende koppeling met objectieve functie-eisen. De verbetertermijn was te kort. Er was onvoldoende bewijs dat coaching of scholing was aangeboden. Wel is er sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, waarvan de oorzaak voor een belangrijk deel bij Bevolkingsonderzoek ligt. Werknemer kreeg geen eerlijke verbeterkans en er ontstonden tegenstrijdige berichten over enerzijds een bevordering en anderzijds onvoldoende functioneren. Hoewel de arbeidsrelatie verstoord is, kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden omdat: (i) Bevolkingsonderzoek Nederland een grote organisatie is (ongeveer 1.000 arbeidsplaatsen), (ii) het conflict vooral speelt tussen de werknemer en één leidinggevende, (iii) niet is aangetoond dat samenwerking elders in de organisatie onmogelijk was en geen concreet onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden was gedaan. De kantonrechter benadrukt dat het herplaatsingsvereiste een belangrijke zorgplicht van de werkgever is. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3730

Zaaknummer: 12082644 \ UE VERZ 26-41

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: F.J. Bloem-Timmermans en Y.M. van der Meulen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW en 7:671b BW