

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren en verstoorde arbeidsrelatie afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2006 in dienst bij werkgever als senior servicemanager, met een brutomaandsalaris van € 7.076 exclusief emolumenten. In de beoordelingsverslagen over 2022–2025 wordt het functioneren van werknemer overwegend als goed beoordeeld; zijn analytisch vermogen wordt als uitstekend aangemerkt. Vanaf 2024 wordt bij “communicatie en samenwerking” een aandachtspunt genoemd (harde toon in e-mails, scherp zetten van zaken), maar dit onderdeel wordt steeds als voldoende beoordeeld. Werkgever spreekt werknemer hier enkele keren op aan en zij maken in februari 2025 concrete afspraken over het verbeteren van zijn communicatie. In 2024–2025 ontstaan problemen bij een grote klant: de dienstverlening van werkgever schiet tekort, er wordt een escalatieteam ingezet en de klant beoordeelt de totale dienstverlening van werkgever later met een laag cijfer. Werknemer signaleert intern dat ingrijpen nodig is; hij wordt er door werkgever wel op aangesproken dat hij interne aangelegenheden met de klant deelt en een klacht bij de directie heeft geadviseerd, maar uit de stukken blijkt niet dat de klant niet meer met werknemer zou willen samenwerken of dat de slechte klantbeoordeling direct aan werknemer kan worden toegeschreven. Achterblijvende facturatie wordt enkele keren als aandachtspunt genoemd, maar zonder concrete verbeterafspraken of consequenties. Op 16 oktober 2025 deelt werkgever werknemer mee dat hij niet langer op zijn eigen afdeling en bij klanten kan worden ingezet en dat hij voortaan als servicemanager bij de afdeling Professional Services (detachering) moet gaan werken. Werknemer weigert deze overplaatsing omdat de functie volgens hem wezenlijk anders is (kortstondige opdrachten op locatie, andere taken en verantwoordelijkheden) en geen verbeterplan voor zijn eigen functie is besproken. Werkgever verzoekt daarop ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren (d|grond), verstoorde arbeidsrelatie (g|grond), andere omstandigheden (h|grond) en de cumulatiegrond (i|grond). Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en dient tegenverzoeken in, waaronder een verzoek tot vergoeding van buitengerechtelijke advocaatkosten in verband met de eerdere geschillen over zijn functie en inzet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat een arbeidsovereenkomst slechts kan worden ontbonden bij een redelijke grond (art. 7:669 BW) en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Voor de d|grond (disfunctioneren)

geldt dat werkgever werknemer een serieuze en reële verbeterkans moet hebben geboden, bij voorkeur met een concreet verbetertraject, conform het *Ecofys* arrest. De kantonrechter oordeelt dat van een voldragen d|grond geen sprake is. Uit de beoordelingen over 2022-2025 volgt geen onvoldoende functioneren; integendeel, werknemer wordt goed beoordeeld, zijn analytisch vermogen zelfs als uitstekend. De aandachtspunten rond communicatie en samenwerking zijn weliswaar reëel, maar werkgever heeft deze zelf als “voldoende” beoordeeld en heeft geen gestructureerd verbetertraject opgezet. De achterblijvende facturatie is hooguit een aandachtspunt, zonder dat werknemer daar duidelijk en met evaluatiemomenten op is aangesproken. De situatie bij de klant in 2024-2025 is vooral het gevolg van bredere organisatorische problemen bij werkgever; dat werknemer interne informatie met de klant deelde, is verwijtbaar, maar rechtvaardigt niet de conclusie dat hij als servicemanager disfunctioneert of dat klanten niet meer met hem willen samenwerken. Werkgever heeft werknemer bovendien geen verbeterkans geboden in zijn eigen functie op zijn eigen afdeling, maar hem direct voor een voldongen feit geplaatst door hem over te willen zetten naar Professional Services. De kantonrechter acht niet aangetoond dat deze detacheringfunctie gelijk is aan de bedongen arbeid. Daarmee ontbreekt een voldragen d|grond. Voor de g|grond (verstoorde arbeidsrelatie) geldt dat er sprake moet zijn van een ernstige en duurzame verstoring. De gestelde verstoring vloeit rechtstreeks voort uit de (onredelijke) beslissing van werkgever om werknemer uit zijn eigen functie en afdeling weg te halen en hem uitsluitend in een andere functie te willen inzetten. Spanningen over deze keuze zijn voorstelbaar, maar de kantonrechter ziet geen ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding, temeer nu werknemer een nieuwe leidinggevende heeft en van een verstoord relatie met die leidinggevende niets is gebleken. De g|grond is daarmee niet voldragen. De h|grond (andere omstandigheden) kan niet worden gebruikt om onvoldragen ontslaggronden te “repareren”. Dat werknemer niet wenst te werken op de andere afdeling Professional Services, levert geen zelfstandige h|grond op, juist omdat de eenzijdige beslissing van werkgever om hem daar te plaatsen niet redelijk was en er geen noodzaak daartoe is aangetoond. Het door werkgever gestelde “lege dienstverband” is het gevolg van zijn eigen handelwijze en komt voor zijn risico. Een voldragen h|grond ontbreekt. Ook een voldragen i|grond (cumulatie) is niet aan de orde: nu noch de d|, noch de g|, noch de h|grond voldragen is, kan een combinatie daarvan niet leiden tot ontbinding. Van werkgever mag worden verwacht dat hij werknemer alsnog een adequaat verbetertraject biedt in zijn eigen functie op zijn eigen afdeling, gericht op communicatie en samenwerking, en dat hij eventuele spanningen in de arbeidsrelatie probeert weg te nemen.

De arbeidsovereenkomst wordt daarom niet ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5100

Zaaknummer: 12238791 \ ME VERZ 26-66 BW 31650

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.W. Stam en E. Bosscher

Wetsartikelen: 7:671b BW