

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek e-grond toegewezen wegens te laat aanschaffen van een geschikte werktelefoon en het meermaals weigeren van een gesprek met leidinggevend. Transitievergoeding wordt werknemer niet ontnomen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is per 4 april 2022 in dienst getreden bij PostNL in de functie van postbezorger. Na een software-update functioneerde de Mijn Werk-app niet meer op zijn mobiele apparaat, terwijl deze app noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Ondanks herhaalde verzoeken, deadlines en officiële waarschuwingen van PostNL zorgde werknemer pas halverwege oktober 2025 voor een geschikte smartphone. Werknemer is daarnaast meermaals uitgenodigd voor een gesprek met zijn leidinggevende, People Coach en HR Consultant, maar heeft hier telkens niet aan voldaan en voorwaarden gesteld aan zijn deelname. PostNL verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen. Daarnaast verzoekt PostNL te bepalen dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding. Werknemer verweert zich tegen het verzoek. Het verzoek van PostNL om te beschikken over een functionerende Mijn Werk-app zou onredelijk zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door consequent niet te voldoen aan de redelijke verzoeken van PostNL om te beschikken over een functionerende Mijn Werk-app en door niet deel te nemen aan gesprekken met zijn leidinggevend. Deze verzoeken waren volgens de kantonrechter redelijk. Ten eerste zouden de kosten voor een geschikte smartphone door PostNL worden vergoed. De kantonrechter gaat daarom niet mee in het verweer van werknemer dat de aanschaf van een smartphone kosten voor hem meebrengen. Daarnaast begrijpt de kantonrechter dat PostNL, naar aanleiding van de aanhoudende weigering van werknemer om te beschikken over een functionerende Mijn Werk-app, behoefte had aan een gesprek. Werknemer was daarom niet in de positie om voorwaarden te stellen aan het redelijke verzoek van PostNL om in overleg te treden. Uit het gespreksverslag van het herplaatsingsgesprek blijkt dat werknemer zijn gedrag in de toekomst niet zal aanpassen, zodat herplaatsing niet in de rede ligt. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake, zodat het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald met inachtneming van de opzegtermijn. Het verzoek van PostNL om werknemer het recht op een transitievergoeding te ontfangen, wordt afgewezen. De

proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4883

Zaaknummer: 12192636 \ EJ VERZ 26-123

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: S.R. Sripal

Wetsartikelen: 7:66o BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671 lid 9 onder a BW