

RECHTSPRAAK

Ontbinding op andere dan door werkgever aangevoerde (onvoldragen) gronden: aanvulling rechtsgronden. Eenzijdig aansturen op ontslag leidt tot ernstige verwijtbaarheid.*Feiten*

Werknemer (geboren 1967) is sinds 19 januari 2023 in dienst bij werkgever. Werknemer is in zijn functie verantwoordelijk voor (onder meer) het (mede)formuleren, (door)ontwikkelen en realiseren van vast te stellen beleid en bijbehorende doelstellingen voor het cluster retail en hij geeft leiding aan de dagelijkse operatie van dat cluster. Tijdens zijn sollicitatie is hem gezegd dat hij 'orde op zaken moest stellen'. Tussen begin 2024 en medio 2025 bereiken werkgever signalen dat werknemers (grote) moeite hebben met de communicatie(stijl) van werknemer. In het najaar van 2025 heeft werkgever geprobeerd een beëindigingsovereenkomst te sluiten. Werknemer was hiertoe niet bereid. Het aansluitende mediationtraject heeft ook niets opgeleverd. Werknemer is uiteindelijk op non-actief gesteld. De kantonrechter heeft werkgever gelast werknemer weer per mei 2026 toe te laten tot zijn werkzaamheden. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de g- en h-grond, dan wel een combinatie van die twee (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding op andere dan aangevoerde (onvoldragen) gronden

De kantonrechter is van oordeel dat uit het voorgaande kan worden opgemaakt dat de intentie van werkgever vanaf oktober 2025 steeds is geweest hoe dan ook tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer te komen en dat – behoudens de mediation begin 2026 – alle acties van werkgever daarop gericht zijn geweest. Nergens blijkt uit dat er serieuze pogingen zijn gedaan om, behoudens de mediation, de verstoorde arbeidsverhouding te verbeteren, terwijl werknemer daar keer op keer wel om heeft gevraagd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat op dit moment niet kan worden vastgesteld dat er sprake is van een duurzame verstoring. Deze grondslag is daarom op zichzelf nog onvoldoende voldragen voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Van een functie dan wel omstandigheden die leiden tot toepassing van de h-grond is volgens de kantonrechter geen sprake en er kan daarom ook geen sprake zijn van een cumulatie van de g- en de h-grond, op grond waarvan het ontbindingsverzoek toewijsbaar is.

Hoewel werkgever deze grond niet heeft aangevoerd, staat het de kantonrechter vrij om,

indien daartoe aanleiding bestaat, de rechtsgrond aan te vullen. De kantonrechter ziet daartoe op grond van de door werkgever aangedragen feiten en omstandigheden, in dit geval die aanleiding. Dat wordt hieronder toegelicht. De kantonrechter is van oordeel dat er feitelijk sprake is van een onvoldragen d-grond, omdat van een serieus verbetertraject geen sprake is geweest, terwijl het disfunctioneren als zodanig wel is komen vast te staan.

Aansturen op beëindiging is ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever

De kantonrechter is van oordeel dat de handelwijze van werkgever ernstig verwijtbaar is. Werkgever heeft werknemer niet de kans gegeven een verbetertraject te volgen terwijl werkgever zelf al vanaf december 2024 ernstige twijfels had over het functioneren van werknemer. Werkgever heeft op enig moment in oktober 2025 eenzijdig het besluit genomen dat hij niet verder wilde met werknemer en aangekondigd dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen en daar vanaf dat moment op aangestuurd. Werknemer heeft toen en ook daarna om een verbetertraject gevraagd, maar daar is werkgever niet toe overgegaan. Werkgever heeft vervolgens als voorwaarde gesteld dat eerst mediation zou worden gevolgd en toen dat niet succesvol was weer op een einde van de arbeidsovereenkomst aangestuurd. Na de mediation heeft werkgever werknemer direct vrijgesteld van werkzaamheden, waarvan in kort geding bleek dat dit ten onrechte was gebeurd. Na het vonnis in kort geding heeft werkgever aan derden laten weten dat werknemer in afwachting van het einde van de arbeidsovereenkomst weer aan het werk was. Werkgever heeft door deze handelwijze ernstig verwijtbaar gehandeld tegenover werknemer. Als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan een billijke vergoeding worden toegekend, maar dat moet wel worden verzocht en onderbouwd. Dat is vanwege om voor werknemer moverende redenen niet gebeurd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5626

Zaaknummer: 12159482 UE VERZ 26-127 AP/1183

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: F.H.A. ter Huurne en K.R. Wagenaar-Bakker

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW