

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding op d-, g- en i-grond afgewezen. Verbetertraject van feitelijk twee maanden gaf werknemer onvoldoende gelegenheid tot verbetering: gevolgen bij onsuccesvol doorlopen verbetertraject en toetsingscriteria bovendien onduidelijk.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2023 in dienst getreden bij de Gemeente Zaanstad (hierna: Zaanstad) in de functie van opgaveregisseur Werk en Inkomen. Aanvankelijk scoorde werknemer voldoende op zijn beoordelingen, maar vanaf medio 2024 kwamen er signalen van collega's en leidinggevendenden dat werknemer onvoldoende sturing en overtuigingskracht toonde. Zaanstad startte per 1 januari 2025 een verbetertraject gericht op coaching. In april 2025 deelden twee collega's van werknemer kort na elkaar hun zorgen over zijn functioneren. Toen werknemer door zijn leidinggevende op de hoogte werd gesteld van de bevindingen over zijn functioneren, scoorde hij een 'krappe voldoende' onder de vermelding dat hij hard zou moeten werken om op een voldoende uit te komen. Verder werd onderschreven dat er op de werkvloer sprake leek te zijn van sterke beeldvorming rondom zijn persoon. Op 8 mei 2025 werd werknemer na een evaluatiegesprek over het verbetertraject vrijgesteld van werkzaamheden. Kort daarna liet hij in een e-mail naar zijn team weten zelf afstand te nemen van zijn functie. Zaanstad verzoekt ontbinding op de d-, g- en i-grond. Werknemer betwist ongeschikt te zijn en stelt geen serieuze verbeterkansen te hebben gekregen. Voor het geval de ontbinding wordt toegewezen, verzoekt hij een billijke vergoeding van € 134.979,48 alsmede een transitie- en aanvullende vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Zaanstad heeft, gelet op haar beoordelingsruimte, voldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake was van disfunctioneren op het punt van aansturing. Het verbetertraject was echter niet deugdelijk. Zaanstad heeft vóór en tijdens het traject onvoldoende duidelijk gemaakt dat er sprake was van disfunctioneren en welke consequenties dit kon hebben. Concrete toetsingscriteria ontbraken, het traject betrof een vrij korte periode en werknemer is na de definitieve feedback niet meer in de gelegenheid gesteld zich verder te verbeteren. Het verzoek wegens disfunctioneren wordt daarom afgewezen. Van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is evenmin gebleken, omdat de aangevoerde omstandigheden (afgewezen sollicitaties, mislukte onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst) niet toereikend zijn. De cumulatiegrond faalt bij gebrek aan onderbouwing. Bovendien heeft Zaanstad zich naar het oordeel van de kantonrechter

onvoldoende ingespannen voor herplaatsing. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden, zodat aan de voorwaardelijke tegenverzoeken van werknemer niet wordt toegekomen. Zaanstad wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9368

Zaaknummer: 12187172 \ AO VERZ 26-12 (SJ)

Rechters: H. de Jong

Advocaten: S.E.H. van Thoor, P.F. Keuchenius en mr. E.M. Schneiders

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:66g lid 1 BW