

RECHTSPRAAK

Ontbinding i-grond: dat geen sprake is van een voldragen ontslaggrond wegens disfunctioneren komt vooral doordat werkgever werknemer te weinig heeft begeleid om te kijken of het functioneren structureel verbeterd kon worden.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2014 in dienst bij het UWV. Op 24 februari 2020 heeft werknemer een beoordelingsgesprek gehad en een eindscore 'goed' gekregen. Daarbij is aangegeven dat wel ontwikkeling nodig is voor wat betreft de kritische houding van werknemer. Op 3 december 2020 heeft werknemer weer een beoordelingsgesprek gehad. Hij heeft een score 'goed' gekregen en er werd aangegeven dat verbetering wordt gezien, maar dat er voor 2021 een concreet ontwikkelplan nodig is. In het verslag van het beoordelingsgesprek over 2022 is een beoordeling 'goed' gegeven, met de opmerking dat hij meer 'zichtbaar' moet zijn. Op 7 februari 2023 heeft een overleg plaatsgevonden, waarin weer over 'zichtbaarheid' is gesproken. Op 4 juni 2023 heeft werknemer een functioneringsgesprek gehad, waarin een vergelijkbare lijn is besproken. Op 29 augustus 2023 heeft werknemer een waarschuwing gekregen en zijn er afspraken gemaakt. Op 5 december 2023 heeft een beoordeling van werknemer plaatsgevonden. Werknemer heeft een beoordeling 'goed' gekregen en aangegeven is dat werknemer een omslag heeft gemaakt in houding. De afspraken die op 29 augustus 2023 waren gemaakt, zijn op 13 december 2023 positief geëvalueerd. Op 4 juni 2024 heeft wederom een overleg plaatsgevonden. Dit keer omdat er door de leidinggevende signalen waren ontvangen waarover zij zich zorgen maakte. Op 12 juni 2024 heeft een vervolggesprek plaatsgevonden. Daarin zijn afspraken gemaakt over 'hoe nu verder'. Werknemer heeft zich op 8 juli 2024 ziekgemeld. Op 12 februari 2025 is er een gesprek geweest, omdat de dag ervoor een incident tussen werknemer en een collega had plaatsgevonden tijdens een teamoverleg. Vanaf 13 februari 2025 is werknemer (weer) volledig ziek gemeld. Tijdens een gesprek op 13 maart 2025 is aan werknemer aangegeven dat hij niet in het team Werkgeversdiensten gaat re-integreren en na de re-integratie niet terugkeert in dat team. Werknemer is aangemeld bij het loopbaancentrum. Hij heeft op 12 mei 2025 zijn re-integratie voortgezet bij de afdeling VRIM bij UWV. Op 5 juni 2025 heeft werknemer een klacht ingediend bij (en over) zijn leidinggevende over de manier waarop hij tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid is behandeld. Op 9 juni 2025 is werknemer volledig hersteld gemeld. In januari 2026 is het outplacementtraject bij Staat van Dienst begonnen. UWV verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens disfunctioneren, subsidair wegens een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidair op de i-grond.

*Oordeel**d-grond*

De d-grond is niet voldragen. Werknemer is blijkens de verslagen en de waarschuwing herhaaldelijk, vanaf 2020, gewezen op zijn kritische houding. Daarnaast is hij ook herhaaldelijk erop gewezen dat hij onvoldoende zichtbaar was. Het is werknemer dus duidelijk geweest dat hij in ieder geval op twee gebieden onvoldoende functioneerde. Een concreet verbeterplan is echter niet opgesteld. Dat erkent UWV ook. Bovendien geldt dat werknemer na die waarschuwing zichtbaarder is geweest en een positieve houding heeft weten te vinden. Dat blijkt uit de beoordeling op 5 december 2023, de evaluatie op 13 december 2023 en de verstrekte gratificatie. Voor zover werknemer dus, zonder verbeterplan, aangespoord is zijn houding en gedrag te verbeteren, heeft hij die aansporing ter harte genomen en is het hem ook gelukt verbeteringen door te voeren. Hierna, zo stelt UWV, functioneerde werknemer vanaf 2024 (wederom) niet goed. Voor deze periode geldt echter dat werknemer in deze periode onvoldoende gelegenheid heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren. Hij ging vanaf januari 2024 namelijk in een andere branche werken.

g-grond

De g-grond is niet voldragen. Dat de relatie tussen de leidinggevende en werknemer bekoeld is door de vele overleggen die hebben plaatsgevonden, is te begrijpen. Deze bekoelde relatie hangt echter nauw samen met het gestelde disfunctioneren van werknemer, dat echter onvoldoende was voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat er los van deze omstandigheden niet meer kan worden samengewerkt is onvoldoende door UWV onderbouwd. Ook ziet de kantonrechter onvoldoende verstoring op horizontaal niveau om tot ontbinding op de g-grond over te gaan. Er hebben incidenten op de werkvloer tussen werknemer en collega's plaatsgevonden, maar deze zijn uitgepraat.

i-grond

De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de i-grond. Er is sprake van een combinatie van omstandigheden, genoemd in artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder d en g BW, zodanig dat van UWV in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond wegens disfunctioneren komt dan ook vooral doordat UWV werknemer te weinig heeft begeleid en bij de hand heeft genomen om te kijken of het functioneren structureel verbeterd kon worden. Verder heeft zowel UWV als werknemer kennelijk ingezien dat het zinvol was om te gaan kijken naar ander werk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6576

Zaaknummer: 12200971 \ HA VERZ 26-78

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: N. Sluis en M den Dekker

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub i BW en 7:671b lid 8 BW