

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werknemster die door langdurige ziekte geen verbetertraject kon aangaan wordt ontbonden op de i-grond, nu bij werkgeefster wel een gebrek aan vertrouwen in zowel de capaciteiten van werknemster als in herstel van vertrouwen in een duurzame samenwerking is ontstaan.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 juli 2010 in dienst bij Stichting Yulius, laatstelijk in de functie van ambulant behandelaarster. Werkneemster werkte binnen de afdeling Kinder- en Jeugdpsychiatrie in Barendrecht. Per 21 juni 2021 is zij bij BEO in Dordrecht gestart, waarin zorg en (speciaal) onderwijs worden gecombineerd. In augustus 2022 is werkneemster gestart met een extern coachingstraject. Uit de stukken blijkt dat het coachingstraject is ingezet om werkneemster te begeleiden met een aantal vaardigheden die nog niet voldoende waren ontwikkeld en dat werkneemster positieve stappen heeft gezet. In augustus 2023 is er bij BEO een nieuwe leidinggevende gestart. Werkneemster en die leidinggevende hebben vanaf april 2024 maandelijks gesprekken gevoerd over het functioneren van werkneemster. Dit zag met name op spanning en veiligheid op de groep. Op 21 november 2024 is werkneemster medegedeeld dat er een verbetertraject zou worden gestart. Op 18 december 2024 heeft het laatste gesprek tussen werkneemster en de leidinggevende plaatsgevonden, welk gesprek werkneemster voortijdig heeft afgebroken. Een dag later heeft werkneemster zich ook ziekgemeld. Op enig moment is werkneemster gaan re-integreren in administratieve werkzaamheden elders in de organisatie. Uit diverse gespreksverslagen blijkt dat de verhouding tussen partijen in de loop van 2024 verstoord zijn geraakt en eind 2024 zijn vastgelopen. In maart 2025 heeft daarom op advies van de bedrijfsarts mediation plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. In eerste aanleg heeft Yulius verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van disfunctioneren (d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) of op de cumulatiegrond (i-grond). De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Yulius is daarom in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen g-grond (verstoorte arbeidsverhouding) en ook niet van een voldragen d-grond (disfunctioneren). De feiten en omstandigheden zijn in dit geval van onvoldoende gewicht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens verstoorte arbeidsverhoudingen. De grote problemen in de onderlinge verhoudingen zijn pas in de loop van 2024 ontstaan toen aan

werkneemster een verbetertraject werd voorgesteld. Weliswaar heeft werkneemster zich niet willen committeren aan de door de leidinggevende geformuleerde verbeterpunten en kon Yulius denken dat verbetering van het functioneren niet meer mogelijk was, maar dat levert nog geen verstoorde arbeidsverhouding op in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW. Daarbij is van belang dat de onderlinge relatie tussen de leidinggevende en werkneemster wellicht verstoord is geraakt, maar het niet is gebleken dat dit ook (in relevante mate) het geval was bij haar rechtstreekse collega's met wie werkneemster dagelijks samenwerkte. In dit verband is ook van belang dat werkneemster na de uitspraak van de kantonrechter is begonnen met re-integreren (op een andere afdeling) en dat de relatie met haar huidige leidinggevende een stuk beter verloopt.

In het kader van de d-grond stelt het hof vast dat er al geruime tijd zorgen zijn over het functioneren van werkneemster. De zorgen over haar functioneren zijn in de loop van 2024 steeds duidelijker voor het voetlicht gekomen. In november 2024 heeft Yulius een drietal vrij abstracte verbeterpunten geformuleerd, die in een aantal gesprekken daarna hadden moeten worden geconcretiseerd. Daar is het niet meer van gekomen. Mede als gevolg van de ziekmelding van werkneemster is het ook niet gelukt om een verbeterplan op te stellen waarmee zij daadwerkelijk aan de slag zou kunnen gaan. De langdurige arbeidsongeschiktheid van werkneemster heeft naar het oordeel van het hof tot gevolg gehad dat werkneemster dus niet meer voldoende mogelijkheid heeft gehad haar functioneren te verbeteren. Om die reden is er ook geen sprake van een voldragen d-grond.

Hoewel er geen sprake is van een voldragen g- dan wel d-grond, zijn er voor beide gronden wel omstandigheden aanwezig die (gecombineerd) ertoe leiden dat van Yulius niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst langer te laten voortduren. Daarbij is van belang dat een orthopedagoog-generalist/regiebehandelaar bij Yulius heeft geschreven dat zij het volstrekt onverantwoord acht om werkneemster in deze functie en voor deze doelgroep nog langer in te zetten. Dit illustreert dat er bij Yulius een gebrek aan vertrouwen in zowel de capaciteiten van werkneemster als in herstel van vertrouwen in een duurzame samenwerking is ontstaan. Daar komt bij dat er ook geen herplaatsingsmogelijkheden zijn en het opzegverbod bij ziekte niet aan ontbinding in de weg staat. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond heeft werkneemster recht op een transitievergoeding én op een extra (i-)vergoeding ter hoogte van de helft van de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2718

Zaaknummer: 200.360.901/01

Rechters: C.A. Joustra, M. Verkerk en K. Redeker

Advocaten: A. Klaassen en J.M.C. Wessels

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub d, g en i BW, 7:673 BW en 7:671b lid 8 BW