

RECHTSPRAAK

RWE Generation NL B.V. kan werknemer niet ontslaan wegens disfunctioneren omdat zij ondanks herhaalde kritiek niet duidelijk heeft gecommuniceerd dat structurele verbetering noodzakelijk was en geen concreet verbetertraject heeft aangeboden. Afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2006 in dienst getreden bij RWE Generation NL Personeel B.V. (hierna: RWE), de rechtsopvolger van zijn oorspronkelijke werkgever, in de functie van Business Transformation Specialist. Van 2009 tot en met juni 2024 was werknemer Senior Risk & Quality Advisor. Sinds april 2023 is hij tevens lid van de ondernemingsraad van RWE. In zijn beoordeling over 2021 kreeg werknemer een score 2 en werden onder meer verbeterpunten op het gebied van samenwerking, luisteren en communicatie genoemd. In 2022 kreeg hij een score 3 en werd verbetering in samenwerking en communicatie vastgesteld. Op 27 april 2023 ontving werknemer opnieuw kritische feedback over zijn gedrag tijdens een managementmeeting. Op 19 januari 2024 kreeg hij feedback over zijn gedrag tijdens een teammeeting en op 6 maart 2024 besloot RWE hem niet te laten deelnemen aan een Management Review meeting wegens onvoldoende kwaliteit van de voorbereiding en risico op terugval in zijn gedrag. Per 1 juli 2024 werd werknemer overgeplaatst, waarbij RWE deze overplaatsing presenteerde als een noodzakelijke inzet van werknemer binnen die afdeling. Over 2024 kreeg werknemer een score 2, maar zijn leidinggevende was in de toelichting overwegend positief over zijn ontwikkeling. Op 30 januari 2025 werd werknemer aangesproken op het beschadigen van de vertrouwensband van de OR binnen de organisatie door zijn gedrag. RWE bood hem op 15 mei 2025 een vaststellingsovereenkomst aan, maar werknemer wees die af. In juli en augustus 2025 vond mediation plaats, maar eind augustus 2025 mislukte deze. Op 17 september 2025 deed RWE opnieuw een beëindigingsvoorstel, dat werknemer op 14 oktober 2025 definitief afwees. RWE verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond, g-grond en i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod wegens het lidmaatschap van de ondernemingsraad staat niet aan ontbinding in de weg, omdat er geen verband bestaat tussen het OR-lidmaatschap en het ontbindingsverzoek. Voor ontbinding wegens disfunctioneren moet de werkgever de werknemer duidelijk wijzen op zijn tekortkomingen, aangeven welke verbetering wordt verlangd en hem een reële mogelijkheid bieden om zijn functioneren te

verbeteren. Hoewel RWE werknemer jarenlang heeft aangesproken op zijn houding, gedrag en communicatie, heeft zij niet duidelijk gemaakt dat structurele verbetering noodzakelijk was om het dienstverband te behouden. De positieve wijze waarop verbeterpunten en de overplaatsing zijn gecommuniceerd, strookt niet met de stellige wijze waarop RWE het disfunctioneren in de procedure heeft omschreven. Bovendien heeft RWE geen concreet verbeterplan opgesteld met duidelijke doelen, ondersteuning, evaluatiemomenten en een redelijk tijdpad. Ook de mediation kan niet zonder meer als onderdeel van een verbetertraject worden aangemerkt, omdat RWE al vóór de mediation een beëindigingsovereenkomst had aangeboden. Daarom is er geen sprake van een voldragen d-grond. Ook de arbeidsverhouding is weliswaar verstoord, maar niet is gebleken dat RWE alles heeft gedaan om de verstoring weg te nemen. Een adequaat verbetertraject kan mogelijk nog leiden tot structurele verbetering en herstel van de arbeidsverhouding. De cumulatiegrond slaagt evenmin, omdat ook daarbij niet is gebleken dat van RWE niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. RWE wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:1012

Zaaknummer: 11959957

Rechters: Zander

Advocaten: M. Ritmeester en M. Oostenrijk

Wetsartikelen: 7:66g BW