RECHTSPRAAK

G-grond: op non-actiefstelling en gestrande mediation. Geen duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ontbinding op de i-grond slaagt ook niet.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2024 in dienst getreden bij werkgever in de functie van productieplanner. Op 20 februari 2026 bespreekt de *plant director* met werknemer dat hij onvoldoende functioneert. Na dit gesprek wordt werknemer vrijgesteld van werkzaamheden en ontvangt hij een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Werknemer stemt hiermee niet in en geeft aan beschikbaar te blijven voor werkhervatting. Op 26 maart 2026 vindt een gesprek plaats met werknemer, zijn leidinggevende, de HR-manager en de *plant director*. Werkgever geeft aan dat werkhervatting voorlopig niet passend is en dat een verbetertraject moet worden gestart. Eind april 2026 stelt werkgever mediation voor, maar partijen bereiken geen overeenstemming over de voorwaarden. Op 7 mei 2026 doet werknemer een klokkenluidersmelding wegens vermeende intimidatie, discriminatie en benadeling door leidinggevenden. Deze melding wordt later ongegrond verklaard. Ook een gesprek tussen partijen en hun gemachtigden op 19 mei 2026 leidt niet tot een oplossing. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding), h-grond (andere omstandigheden) of i-grond (combinatiegrond). Werknemer betwist dit.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor ontbinding op de g-grond moet sprake zijn van een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Daarvan is volgens de kantonrechter geen sprake. Van belang is dat werknemer aanvankelijk goed functioneerde. Werkgever maakt onvoldoende concreet duidelijk wanneer hij met werknemer heeft besproken welke fouten hij volgens hem maakt en wat hij anders moet doen. De overgelegde e-mails over problemen bij bepaalde productielijnen zijn daarvoor onvoldoende. Problemen bij productielijnen betekenen namelijk niet zonder meer dat deze aan werknemer als productieplanner zijn toe te rekenen. Ook heeft werkgever onvoldoende toegelicht welke oplossingen hij van werknemer verwacht. De kantonrechter oordeelt dat werknemer terecht om een inhoudelijke toelichting vraagt wanneer hij op zijn functioneren wordt aangesproken. Werkgever drijft de verhoudingen juist op de spits door hem vrij te stellen van werk en direct een beëindigingsovereenkomst aan te bieden, in plaats van het inhoudelijke gesprek met hem aan te gaan. De klokkenluidersmelding is weliswaar ongegrond verklaard, maar de behoefte van werknemer om het uitblijven van een inhoudelijk gesprek aan te kaarten, is begrijpelijk. Ook

het mislukken van de mediation kan niet uitsluitend aan werknemer worden toegerekend. Zijn bezwaar tegen geheimhouding is niet terecht, omdat geheimhouding een gebruikelijke en redelijke voorwaarde bij mediation is. Werkgever stelt zich echter eveneens onnodig dwingend op door vast te houden aan zijn eigen mediator en niet mee te werken aan een gezamenlijke keuze. Ook de h-grond slaagt niet. De arbeidsovereenkomst is niet inhoudsloos geworden, aangezien werknemer zich beschikbaar blijft houden voor werkhervatting. De i-grond biedt ook geen uitkomst: de omstandigheden leveren gezamenlijk geen voldragen ontslaggrond op. De kantonrechter benadrukt dat partijen eerst het inhoudelijke gesprek moeten aangaan en moeten onderzoeken of herstel van de arbeidsverhouding mogelijk is, eventueel met behulp van een onafhankelijke mediator. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 16-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:10084
Zaaknummer: 12366916
Rechters: Swaanen
Advocaten: J.C.P. van Kollenburg en I. Scheele
Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 aanhef en sub g BW en 7:669 lid 3 aanhef en sub i BW