RECHTSPRAAK

Werkneemster die verbetertraject frustreert met eindeloze vragen en het niet nakomen van afspraken, handelt verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werkneemster is sinds januari 2003 in dienst bij werkgeefster als kernanalist in een diagnostisch laboratorium. Tijdens haar dienstverband hebben coaching- en verbetertrajecten en meerdere overplaatsingen plaatsgevonden. Ondanks een eerdere goede beoordeling ontstaan vanaf juni 2023 klachten over haar communicatie, samenwerking en houding. In december 2023 start werkgeefster een verbetertraject, maar werkneemster blijft vragen stellen, reageert uitvoerig op verslagen en komt afspraken onvoldoende na. Zij benut aangeboden begeleiding en mogelijkheden voor herplaatsing niet, beëindigt zelf het verbetertraject en verricht vervolgens anderhalf jaar geen werkzaamheden, met behoud van loon. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Werkneemster betwist de verwijten en verzoekt bij ontbinding een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft onvoldoende meegewerkt aan het verbetertraject. Hoewel gedragsverbeterpunten lastig SMART te formuleren zijn, waren de verwachtingen duidelijk. Werkneemster richtte zich vooral op formaliteiten en randzaken, kwam afspraken niet na en ging niet in op aangeboden begeleiding. Ook beëindigde zij eigenmachtig het verbetertraject en verrichtte zij vervolgens anderhalf jaar geen werkzaamheden, zonder initiatief tot werkhervatting. Haar proceshouding bevestigt dit beeld. Werkgeefster heeft voldoende gedaan om de situatie te verbeteren, maar werkneemster heeft dit door haar ontwijkende en passieve houding onmogelijk gemaakt. Haar gedrag is daarom zodanig verwijtbaar dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet kan worden verlangd. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake, omdat haar gedrag vooral lijkt voort te komen uit haar aard en karakter en werkgeefster voortvarender had kunnen optreden. Herplaatsing is, gelet op het verloop van het dienstverband en eerder onbenutte mogelijkheden, niet meer aan de orde. Een opzegverbod ontbreekt. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 december 2026 ontbonden op de e-grond, met toekenning van een transitievergoeding van € 41.584,47 bruto. Het verzoek om een latere einddatum vanwege de overgang naar een nieuw pensioenstelsel wordt afgewezen. Ook een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 15-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:15185
Zaaknummer: 12130782 VZ VERZ 26-850
Rechters: V.F. Milders
Advocaten: M.P.A. Oogjen en mr. W.F. van Dijk
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW, 7:671b BW en 7:673 BW