RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding en een combinatie van die gronden afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 2002 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden (Immigratie- en Naturalisatiedienst), hierna: “de staat”. Werknemer houdt zich voornamelijk bezig met het schriftelijk en telefonisch beantwoorden van klantvragen. In september 2021 is met werknemer een informeel verbetertraject van drie maanden afgesproken met als doel zijn productie te verhogen. In januari 2022 en in 2023 is gecontateerd dat de gewenste productie van werknemer nog steeds niet werd gehaald. Op 14 maart 2024 is het functioneren van werknemer tijdens een personeelsgesprek beoordeeld met een min. Tijdens het gesprek is werknemer meegedeeld dat een formeel verbetertraject van zes maanden zal worden opgestart. Tijdens het traject is werknemer ondersteund door een senior medewerker. Gedurende het traject hebben zes voortgangsgesprekken plaatsgevonden, waarvan telkens een schriftelijk verslag is opgesteld. Het zesde en laatste gesprek heeft, na een verlenging van het verbetertraject met twee maanden, plaatsgevonden op 25 november 2024. In de eindevaluatie van het verbetertraject is geconcludeerd dat op de inhoudelijke verbeterpunten en op nagenoeg alle verbeterpunten ten aanzien van houding en gedrag onvoldoende ontwikkeling is waargenomen. De staat verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de staat toegelicht dat het aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde disfunctioneren veeleer betrekking heeft op het functioneren van werknemer als geheel, daarbij kennelijk niet alleen doelend op zijn productie, maar tevens op de kwaliteit van zijn werk alsmede op zijn houding en gedrag. Het dossier dat de staat over het functioneren van werknemer heeft opgebouwd, vindt zijn oorsprong in 2020. Aan het einde van dat jaar is werknemer, voor zover de kantonrechter op basis van de overgelegde stukken kan vaststellen, voor het eerst en ook uitsluitend op zijn productie aangesproken. Op welke wijze de toen genoemde gemiddelde productie is berekend, welke omstandigheden of uitgangspunten daarbij in aanmerking zijn genomen en hoe dit vervolgens aan de medewerkers kenbaar is gemaakt, blijkt niet uit de overgelegde stukken. Evenmin blijkt uit de stukken dat werknemer over een reeks van jaren dit productiegemiddelde structureel vaker niet dan wel heeft gerealiseerd, terwijl juist daarin het wezenlijke verwijt aan zijn adres is gelegen. Het is weliswaar gebleken dat werknemer vanaf 2020 meerdere malen op zijn productie is aangesproken, maar uit deze omstandigheid

kan bij gebrek aan een nadere onderbouwing niet volgen dat de verwijten terecht waren. Twee e-mails en twee terugbelafspraken per uur betreft slechts een gemiddelde. De staat heeft ter zitting aangegeven dat er ook andere medewerkers dan werknemer zijn die deze productie niet halen; niet valt op te maken dat zij zijn aangesproken en daarin wordt een aanwijzing gezien dat het door de staat gestelde disfunctioneren van werknemer op dit specifieke onderdeel niet van dien aard is geweest dat reeds om die reden ontbinding moet volgen. De staat heeft in ieder geval onvoldoende uitgelegd waarom dit in het geval van werknemer anders zou moeten zijn. Het ondersteunt bovendien het standpunt van werknemer dat het niet zonder meer realistisch is om van iedere medewerker te verlangen dat deze structureel de hiervoor genoemde productie realiseert. Dit klemt in het geval van werknemer temeer, omdat hij zijn werkzaamheden in een deel van de betreffende periode diende te verrichten terwijl zijn jonge dochter vanwege jeugdreuma veel (medische) aandacht nodig had, hetgeen de IND ook wist. Het vorenstaande leidt de kantonrechter tot het oordeel dat de staat niet goed genoeg heeft weten te onderbouwen dat werknemer ongeschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid en op het moment van het aanbieden van het verbetertraject zodanig concrete en objectiveerbare omstandigheden die een dergelijk traject rechtvaardigen bestonden om het verzoek van de staat voor zover dat is gestoeld op de stelling dat werknemer disfunctioneert toe te wijzen. Uit het dossier blijkt dat werknemer zich gedurende het gehele verbetertraject, ondanks zijn verschil van inzicht met de staat over de beoordeling van zijn functioneren, coöperatief en bereidwillig heeft opgesteld en uit niets blijkt dat er sprake is van een verstoring in de relatie tussen werknemer en zijn leidinggevende dan wel tussen werknemer en andere collega's. Ook het beroep op de g-grond slaagt dus niet. De staat wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 22-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:31468
Zaaknummer: 12320510 \ RP VERZ 26-50859
Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe
Advocaten: N.M. Vastenburg en W.M. de Bruijn
Wetsartikelen: 7:669 BW