

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op de combinatiegrond, onder toekenning van de transitievergoeding en de maximale cumulatievergoeding, toegewezen. De verstoorde verhoudingen houden verband met het disfunctioneren, waarvoor geen adequaat verbetertraject is geboden, maar terugkeer in oude functie onrealistisch.****Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 1986 in dienst getreden bij werkgeefster en heeft sinds 2019 een nieuwe functie binnen werkgeefster. Het loon van werknemer bedraagt € 5.952,09 bruto. Tot 2022 is het functioneren van werknemer altijd met *succesvol* beoordeeld. In 2020-2023 heeft werknemer wel verbeterpunten gekregen. Vanaf maart worden gesprekken tussen A, werknemer en een verandercoach gevoerd. Uit de gespreksverslagen daarvan volgt dat klachten zijn binnengekomen over de werkwijze en betrokkenheid van werknemer. Op 10 juni 2022 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen omdat geen verbetering in de omgang met collega's was te zien. Vervolgens is een verbeterplan opgesteld. Verder heeft werknemer contact opgenomen met een externe coach, F. In september en december 2022 is werknemer meermaals aangesproken omdat hij niet volgens werkafspraken had gehandeld. Werknemer is vervolgens wederom verzocht zijn gedrag te veranderen. Op 26 april 2023 heeft werknemer nog een waarschuwing gekregen. Partijen hebben daarna gesproken over verbeterpunten en zijn een nieuw verbetertraject gestart. Omdat werknemer zich niet kon vinden in de verbeterpunten, is, zonder resultaat, een mediationtraject gestart. Na een nieuw meningsverschil in oktober 2023 over de verbeterpunten van werknemer, is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie daarvan.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kritiek op het functioneren van werknemer gaat met name over zijn houding, gedrag en communicatie in het kader van samenwerken in teamverband. In 2022-2023 zijn diverse gesprekken met werknemer gevoerd en zijn verbeterpunten geformuleerd. Dit is in de gegeven omstandigheden niet voldoende om te concluderen dat werknemer voldoende gelegenheid heeft gehad tot verbetering van zijn functioneren. Gezien het lange dienstverband van werknemer, waarin het functioneren tot 2022 altijd goed is beoordeeld, heeft werkgeefster een bijzondere zorgplicht ten aanzien van werknemer. Een verbetertraject in de vorm van coaching lijkt dan het meest aangewezen. Hoewel werkgeefster dit heeft voorgesteld, is zij daarin onvoldoende concreet geweest

(termijn, voorwaarden enz.). Dat werknemer niet openstond voor coaching is niet gebleken. Nadat een patstelling was ontstaan over de begeleider van werknemer bij het tweede verbetertraject, heeft hij voorgesteld een extern bureau in te schakelen. Gelet op de bijzondere zorgplicht, valt niet in te zien waarom daar niet mee is ingestemd. Hoewel werkgeefster gedurende een langere periode met werknemer heeft gesproken over zijn functioneren, is op grond van de gestelde kritiekpunten, afgezet tegen de gepleegde inspanningen door werkgeefster, (nog) geen sprake van een voldragen d-grond. Om die reden is ook (nog) geen sprake van een voldragen g-grond. Cumulatie van deze gronden levert echter wel een voldragen ontslaggrond op. Er is terugkerende kritiek op het functioneren van werknemer, hetgeen door hem steeds wordt gepareerd. Succesvolle terugkeer van werknemer in zijn functie lijkt, ook met coaching, niet realistisch. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding (€ 79.889,95 bruto), alsook, rekeninghoudend met de lengte van het dienstverband, de goede beoordelingen, de leeftijd van werknemer (58 jaar) en de afwezigheid van een adequaat verbetertraject, op de maximale cumulatievergoeding. Hij heeft geen recht op de billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:1282

**Zaaknummer:** 10837334 UE VERZ 23-394 VS/1257

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** S.J.C. Opgenhaeffen en P. Jacometti

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub i BW en