

RECHTSPRAAK

Als vaststaand moet worden aangenomen dat zich meerdere conflicten hebben voorgedaan waarbij werknemer betrokken is geweest en waarbij zijn houding tot escalaties heeft geleid. Ontbinding g-grond.

Feiten

Werknemer is begin 2018 bij Baxter in dienst getreden. In het verslag van de ACE-gesprekken uit 2018 staat dat werknemer het lastig vindt zijn draai te vinden in het team en er een conflict is met X. Communicatie met collega's is benoemd als aandachtspunt. In november 2019 heeft de leidinggevende HR ingeschakeld, omdat werknemer volgens haar bovengemiddeld vaak in conflicten met directe collega's belandt. Er heeft een gesprek plaatsgevonden om tot een verbetertraject te komen. Uiteindelijk heeft de leidinggevende aangegeven dat de enige werkbare oplossing is om uit elkaar te gaan. Baxter heeft een beëindigingsvoorstel gedaan, dat werknemer heeft afgewezen. Partijen gaan in mediation, met succes, en werknemer begint weer met opbouw van werkzaamheden (na een periode van ziekte). Na een tweede periode van ziekte begint werknemer in augustus 2022 weer met opbouwen. Tijdens een van de re-integratiegesprekken bespreekt de leidinggevende dat teamleden de manier van communiceren van werknemer als zeer aanvallend beschouwen. Er wordt een verbetertraject opgestart. Vervolgens vinden er meerdere gesprekken plaats en wordt er een Personal Improvement Plan opgesteld, althans daartoe wordt een poging gedaan. Het verbetertraject verloopt niet succesvol en op 24 januari 2023 geeft Baxter per brief aan dat de maat vol is. Door het gedrag van werknemer is er volgens Baxter inmiddels niet alleen sprake van disfunctioneren maar ook van een verstoorde arbeidsverhouding op grond waarvan zij een verzoek tot ontbinding zal indienen. Op 25 januari 2023 meldt werknemer zich ziek. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding toegewezen wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer komt tegen de beslissing in hoger beroep.

Oordeel

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer inhoudelijk altijd goed heeft gepresteerd. Het probleem zit volgens Baxter in werknemers manier van communiceren en samenwerken. Tijdens zijn dienstverband is werknemer meerdere malen aangesproken op zijn gedrag, maar door de manier waarop hij daarop telkens reageert en niet in staat blijkt tot zelfreflectie, zijn de verhoudingen inmiddels ernstig verstoord geraakt, aldus Baxter. Daar volgt het hof Baxter in. Uit de ACE-gesprekken van 2018 volgt dat sprake is van 'een lopend conflict'. Uit de geluidsopnames van het gesprek op 11 december 2019 kan verder onder andere worden opgemaakt dat op dat moment concreet is gesproken over de conflicten die zich tussen werknemer en drie verschillende collega's hebben voorgedaan. Het hof neemt dan ook

als vaststaand aan dat zich vanaf het begin van het dienstverband problemen hebben voorgedaan voor wat betreft de manier van samenwerken en communiceren. Het hof is van oordeel dat partijen door de hele gang van zaken zodanig tegenover elkaar zijn komen te staan dat niet valt in te zien hoe zij nog tot een vruchtbare samenwerking kunnen komen. Daarbij speelt mee dat werknemer de kritiek van Baxter op zijn gedrag afwijst. Werknemer kan of wil niet onderkennen dat er iets op zijn gedrag valt aan te merken terwijl als vaststaand moet worden aangenomen dat zich meerdere conflicten hebben voorgedaan waarbij werknemer betrokken is geweest en waarbij zijn houding tot escalaties heeft geleid. Baxter is meerdere malen met werknemer in gesprek gegaan over zijn manier van communiceren en samenwerken. Zij heeft daarbij niet vanaf het begin bewust aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1593

Zaaknummer: 200.331.914

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.P.J.C. van Bavel en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: C. Karharman, A.J.P. van Beurden en Warnaar

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:669 lid 3 sub g BW