

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsrelatie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De arbeidsrelatie is duurzaam beschadigd en herplaatsing is niet mogelijk.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2016 in dienst getreden bij GVB in de functie van adviseur railveiligheid. Werknemer is op 28 februari 2020 en op 20 januari 2021 in functioneringsgesprekken gewezen op zijn manier van communiceren. Naar aanleiding hiervan is een coachingstraject opgestart. Op 9 juni 2021 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden en heeft de leidinggevende van werknemer aangegeven dat er onvoldoende veranderingen zichtbaar zijn. In een uitgebreide e-mail van 20 juli 2021, met cc aan GVB, heeft de coach laten weten de coaching na drie gesprekken te beëindigen omdat hij eraan twijfelt of werknemer 'coachbaar' is. In het verslag van het functioneringsgesprek van 23 november 2021 staat onder meer dat de overall conclusie is dat de verwachtingen uiteenlopen met betrekking tot de functie-inhoud en uitvoering ervan. Op verzoek van werknemer hebben partijen geprobeerd om via mediation tot een oplossing te komen van de samenwerkingsproblemen, maar dit traject is in juni 2022 zonder succes afgerond. Op 30 augustus 2022 heeft er opnieuw een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Daarin heeft werknemer onder meer verzocht om een onafhankelijk onderzoek naar de vraag of hij zijn werk goed heeft gedaan en of het management goed heeft gehandeld. Tevens heeft werknemer aan de orde gesteld dat het management, onder wie zijn leidinggevende, van hem zou hebben gevraagd om in strijd met wet- en regelgeving te handelen. In de brief van 6 september 2022 waarin het gesprek wordt bevestigd, trekt GVB de conclusie dat de arbeidsrelatie onherstelbaar is beschadigd. Vervolgens heeft GVB onderzoek gedaan naar de herplaatsingsmogelijkheden voor werknemer binnen haar bedrijf. Volgens het verslag van 19 september 2022 was de kans van slagen gering, omdat werknemer liet weten dat hij alleen in zijn huidige functie van veiligheidskundige wenste te werken. GVB heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, g-grond dan wel i-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

In het functioneren van werknemer schort het volgens GVB aan effectieve communicatie. Zijn wijze van communiceren is in de functioneringsgesprekken meermaals aan bod gekomen. Er zijn afspraken met werknemer gemaakt hierover en werknemer heeft een coachingstraject gevolgd. Na een half jaar heeft er een evaluatie plaatsgevonden waarin de leidinggevende

heeft aangegeven dat er onvoldoende veranderingen zijn. Afgesproken werd dat werknemer de gesprekken met de coach zou voortzetten, maar uit een uitvoerige e-mail van de coach blijkt dat hij de opdracht na drie sessies heeft teruggegeven omdat hij twijfelde aan de 'coachbaarheid' van werknemer. Bij een volgend functioneringsgesprek eind 2021 is werknemer nogmaals aangesproken op het gebrek aan samenwerking en communicatie en is duidelijk geworden dat werknemer geen vertrouwen heeft in het management en zijn leidinggevende. GVB heeft eind december 2021, tijdens een gesprek met werknemer, de wens uitgesproken om tot beëindiging van het dienstverband te komen en werknemer heeft nadien niet meer gewerkt. In de tussentijd is werknemer onder een nieuwe leidinggevende komen te vallen en hebben partijen medio 2022 nog mediation ingezet, maar zonder succes. Daarmee was reeds sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. Die relatie heeft werknemer nog verder onder druk gezet tijdens het op 30 augustus 2022 gevoerde gesprek. De stellingen van werknemer betreffen voornamelijk een aanklacht tegen het handelen van (het management van) GVB. Volgens werknemer negeert GVB zijn goede adviezen, handelt GVB bewust in strijd met de wet- en regelgeving en vraagt zij hem om daarvan af te wijken. Dat dit daadwerkelijk zo is, volgt echter niet uit de door werknemer overgelegde stukken. Werknemer heeft in eerste aanleg foto's overgelegd van afgekeurd materieel, maar heeft onvoldoende onderbouwd dat GVB daarmee is blijven rijden. Dit blijkt ook niet uit het door werknemer overgelegde inspectierapport, dat volgens GVB juist wordt opgemaakt zodat zij kan achterhalen of er tekortkomingen zijn. Werknemer beroept zich verder op e-mailwisselingen over toolboxen en het werken onder spanning, maar daaruit leidt het hof juist af dat GVB wel naar de adviezen van werknemer heeft geluisterd. De aantijgingen van werknemer richting GVB zijn dus niet komen vast te staan, ook niet die ten aanzien van de werkplekcontroles. Maar bovenal is van belang dat het in deze zaak niet gaat om de vraag of GVB zich aan veiligheidsregels houdt maar om het functioneren van werknemer. Werknemer gaat met zijn betoog in het geheel voorbij aan de kritiek die GVB op zijn functioneren en wijze van samenwerken heeft geuit. De conclusie luidt dat de arbeidsovereenkomst terecht per 1 juli 2023 is ontbonden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1077

Zaaknummer: 200.328.420/01

Rechters: F.J. van de Poel, A.S. Arnold en K.G.F. van der Kraats

Advocaten: mr. O. van der Kind en E.P. Koevoets

Wetsartikelen: 7:66g BW