

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werkgever ook in hoger beroep afgewezen op g-grond, h-grond, d-grond en i-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2013 in dienst bij PGGM. Op 29 juni 2023 was werknemer moderator bij een bijeenkomst waar X voor een groot aantal medewerkers van PGGM een presentatie heeft gegeven over zijn artikel “The Impact of Impact Investing”. Dit artikel plaatst kritische kanttekeningen bij de manier waarop veel investeerders sociale doelen nastreven en daarmee ook bij het voorgenomen 3-D beleggingsbeleid van PGGM. Werknemer heeft sinds 1 juli 2023 een nieuwe leidinggevende. Tijdens een-op-een gesprekken in juli, augustus en september 2023 heeft de leidinggevende aan werknemer feedback gegeven over zijn gedrag, houding en communicatie. Werknemer voelde zich aangevallen in deze gesprekken en heeft zich naar aanleiding van het gesprek op 11 september 2023 ziek gemeld. Partijen zijn vervolgens op advies van de bedrijfsarts een mediationtraject gestart. Na afronding van dit traject heeft de bedrijfsarts in april 2024 geoordeeld dat terugkeer van werknemer in zijn eigen functie een te groot gezondheidsrisico vormt vanwege het nog bestaande vertrouwensconflict. Partijen hebben gesproken over een andere functie, maar daar zijn ze het niet over eens geworden. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Na de beschikking van de kantonrechter heeft werknemer niet (meer) gewerkt. PGGM heeft zijn salaris doorbetaald. In het kader van een voorgenomen reorganisatie heeft PGGM aan werknemer bij brief van 21 maart 2025 bericht dat zijn functie op termijn komt te vervallen en hij per 1 april 2025 de status van preboventalligheid heeft. PGGM komt in hoger beroep op tegen het oordeel van de kantonrechter.

*Oordeel**G-grond*

Het hof is van oordeel dat de argumenten van PGGM om alsnog te komen tot een einde van de arbeidsovereenkomst niet opgaan. Het hof is het eens met de kantonrechter dat niet valt in te zien waarom PGGM, in de persoon van de leidinggevende, ervoor heeft gekozen in een viertal een-op-een-gesprekken, zo snel na haar aantreden zodat zij werknemer nauwelijks kende, hem aan te spreken op zijn gedrag. Uit de rapportage van de bedrijfsarts volgt dat werknemer hierdoor arbeidsongeschikt is geworden. Het hof overweegt dat PGGM werknemer in die gesprekken beter had moeten laten begeleiden door HR of een vertrouwde collega bij die gesprekken moeten vragen aanwezig te zijn, vooral tegen de achtergrond van zijn onberispelijke langdurige dienstverband. Ook omdat een van de kenmerken van zijn

functie is het zijn van een van de Thought Leaders binnen PGGM wat inhoudt het kritisch meedenken over beleggingsbeleid en de voorgenomen veranderingen daarin. Temeer nu PGGM op haar intranet zelf haar medewerkers heeft gevraagd over het 3-D beleggingsbeleid actief mee te denken. Gecombineerd met het oordeel over de genoemde verwijten die niet zijn komen vast te staan en/of niet zwaarwegend genoeg zijn oordeelt het hof dat geen sprake is van een (ernstig en duurzaam) verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van PGGM in redelijkheid niet kan worden gevraagd deze te laten voortduren.

H-grond

Ook deze grond kan PGGM niet baten. Deze ontslaggrond geldt, zoals de kantonrechter ook overweegt, als een “vangnetbepaling”. Het hof oordeelt dat de door PGGM aangevoerde omstandigheden (zoals een vermeend verzet tegen het beleggingsbeleid) niet zijn komen vast te staan, en dat deze ook niet kwalificeren als een redelijke grond voor ontslag.

D-grond

Ook de d-grond is niet komen vast te staan. Zoals hiervoor is overwogen zijn de verwijten niet komen vast te staan dan wel zijn zij niet zwaarwegend genoeg. Daarbij komt dat werknemer, voor zover de klachten over zijn functioneren wel (deels) terecht zouden zijn, door PGGM niet in staat is gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Hier neemt het hof in aanmerking dat PGGM zich niet uitsluitend had mogen laten leiden door het oordeel van de leidinggevende over werknemer.

I-grond

Over de cumulatiegrond kan het hof kort zijn. Er is geen sprake van gronden die ieder voor zich nagenoeg voldragen zijn, zoals volgt uit wat hiervoor is overwogen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:3062

Zaaknummer: 200.350.458

Rechters: A.J.J. van Rijen, G.A. Diebels en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: P.C.X. de Leede en P. van Wegen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW en