

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond: werknemer heeft een negatieve en dwingende toon van communiceren. De manier waarop hij met zijn leidinggevenden heeft gecommuniceerd is bovendien onacceptabel.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2001 in dienst getreden bij DJI. Werknemer werkte samen met mevr. X op afdeling A. Zij hadden ieder een eigen caseload, maar een heel eigen denkwijze over alles. In een afsprakenlijst van 19 juli 2022 staat vermeld dat perikelen samen besproken moeten worden, dat op 1 oktober 2022 een evaluatiemoment zal plaatsvinden en dat dan een ander plan wordt gemaakt of de huidige afspraken worden voortgezet. In december 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Er heeft vervolgens een incident plaatsgevonden, waarbij een gedetineerde zijn beklag wilde doen over werknemer, omdat hij geen contact kon krijgen met werknemer en X had aangegeven dat ze niet wist waar werknemer was. Werknemer heeft de beklagzitting weten te voorkomen. Werknemer is op 7 maart 2023 getroffen door hartfalen. Op 20 maart 2023 heeft hij het werk voor 50% hervat. Er hebben vervolgens meerdere gesprekken plaatsgevonden en er is gecorrespondeerd over het verbeteren van de communicatie tussen werknemer en X. Werknemer heeft een coachingstraject afgewezen. Op 10 mei 2023 is werknemer volledig arbeidsongeschikt geraakt. Er hebben nadien nog meerdere gesprekken plaatsgevonden over de houding en wijze van communiceren van werknemer. Werknemer heeft zich verzet tegen een overplaatsing. Nadat werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid heeft gere-integreerd bij de reclassering, is hij op 18 december 2023 weer volledig arbeidsongeschikt geraakt. Per 1 juni 2024 is hij volledig arbeidsgeschikt bevonden. DJI heeft laten weten dat werknemer elders werk kon verrichten op basis van detachering of dat er een vaststellingsovereenkomst kon worden gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ingezette mediation heeft niet tot een oplossing geleid. In eerste aanleg heeft DJI ontbinding verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. Werknemer verzoekt het hof o.a. om DJI te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2024.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat er zonder meer sprake is geweest van een voldragen g-grond, zodat de ontbinding in stand blijft. Samenwerking met X is namelijk niet mogelijk gebleken. DJI heeft in 2022 gepoogd verbetering te brengen in de samenwerking, onder andere door het arrangeren van wekelijkse overleggen in het bijzijn van de leidinggevende. In oktober 2022 is geconstateerd dat dit niet leidde tot verbetering en is dat gestaakt. Eind maart 2023 heeft DJI daarop besloten een coach in te zetten om het samenwerkingsprobleem aan te pakken.

Werknemer is daarover boos geworden op zijn direct leidinggevende, zowel over het moment en de wijze waarop dit aan hem is medegedeeld, als over die beslissing als zodanig. Er hebben vele gesprekken plaatsgevonden en er zijn veel e-mails over en weer gestuurd. De rode draad in die gesprekken en in die correspondentie is dat werknemer niet wilde dat ook voor hem (wel voor X) een coach werd ingeschakeld en dat hij niet wilde dat de brief van 13 april 2023 (waarin hij werd aangesproken op zijn wijze van communiceren) aan zijn personeelsdossier werd toegevoegd. Het hof is van oordeel dat DJI terecht heeft aangevoerd dat werknemer een negatieve en dwingende toon van communiceren heeft en dat de manier waarop hij met zijn leidinggevendens heeft gecommuniceerd, onacceptabel is. Bovendien heeft DJI terecht aangevoerd dat bij werknemer ieder inzicht ontbreekt dat hij onder gezag staat van DJI. Het hof neemt in aanmerking dat het niet gaat om enkele momenten van ongepaste uitlatingen, maar om structureel gedrag. Zelfs als het hof ervan uitgaat dat de moeilijke privésituatie (met meerdere perioden van ziekte) invloed heeft gehad op de manier waarop werknemer heeft gereageerd, leidt dat niet tot een ander oordeel. Het is namelijk niet gebleven bij één of enkele keren een ongenueanceerde reactie, maar werknemer is blijven doorgaan met zijn ongepaste manier van communiceren.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1564

Zaaknummer: 200.349.409_01

Rechters: M. van Ham, M.C.M. van Kalmthout en M. van der Schoor

Advocaten: L.J.J. van Asseldonk en A.J. Verhagen

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