

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel een billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2009 (in eerste instantie via een inleenovereenkomst) in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van conciërge. Op 15 januari 2021 is er een gesprek geweest tussen de leidinggevende en werknemer waarin hij onder meer is aangesproken op te laat komen. Op 18 maart 2021 heeft werknemer een gesprek gehad om afspraken te maken over het op tijd komen, het actief deelnemen in de groep en zijn houding binnen de groep conciërges. Op 17 oktober 2022 heeft werkgeefster een verbeterplan voor werknemer opgesteld. Bij e-mail van 1 november 2022 gaat werknemer akkoord met het verbetertraject. In een e-mail van 23 mei 2023 heeft werknemer aangegeven dat hij oneerlijk wordt behandeld, dat hij anders wordt behandeld vanwege zijn huidskleur en zijn achtergrond. Op 25 mei 2023 hebben partijen een gesprek gevoerd naar aanleiding van deze e-mail. Op 30 mei 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer vanaf 26 juni 2023 weer in staat is zijn werkzaamheden te hervatten. Op 28 juni 2023 is er een gesprek geweest tussen partijen, waarna is besloten tot mediatie. Partijen zijn van 17 augustus tot 31 oktober 2023 in mediation geweest op advies van de bedrijfsarts. De mediation is zonder (positief) resultaat geëindigd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van onder meer een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt aan de hand van vijf grieven onder meer herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel een billijke vergoeding.

*Oordeel**Feitenvaststelling*

Grief 1 is gericht tegen de door de kantonrechter gepleegde feitenvaststelling, die 'niet juist' en 'onvolledig' wordt genoemd. Het hof stelt de feiten opnieuw vast op grond van wat de ene partij heeft gesteld en door de ander is erkend of niet is betwist. Daarmee is het belang van werknemer bij zijn tegen de feitenvaststelling gerichte grief komen te ontvallen. Het hof merkt daarbij ook op dat het aan de rechter is om van de vaststaande feiten (alleen) die feiten te selecteren die hij voor zijn beoordeling van het geschil en de beslissing van belang acht. In zoverre faalt de tegen de feitenvaststelling gerichte grief.

Ontbinding op de g-grond: ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding

Het hof is van oordeel dat werkgeefster op goede gronden een verbetertraject heeft kunnen en mogen inzetten om het functioneren van werknemer in het conciërgeteam te verbeteren. Zij heeft daarbij in het bijzonder ingezet op het verbeteren van zijn communicatie en proactiviteit omdat dat tot de meeste conflicten en irritatie leidde. Werkgeefster heeft veel tijd en energie gestoken in de verbetertrajecten en heeft dat naar het oordeel van het hof op voldoende zorgvuldige wijze gedaan. Het hof is ook van oordeel dat zij werknemer daarbij voldoende ondersteuning heeft geboden door middel van voortgangsgesprekken en het aanbieden van hulp door training en een psycholoog. Verder heeft zij werknemer nog een extra kans gegeven door in te stemmen met de door hem verzochte verlenging van dat traject. Het traject heeft achteraf gezien mogelijk te lang geduurd maar als daarvan aan werkgeefster al een verwijt kan worden gemaakt betreft dat in ieder geval geen ernstig verwijt. Wel moet geconstateerd worden dat werknemer grote moeite had met het verbetertraject en gaandeweg steeds sterker is gaan voelen dat hij hierdoor anders werd behandeld dan de andere conciërges. Hierdoor is ook een patstelling ontstaan. Na de ontstane patstelling zijn partijen niet nader tot elkaar gekomen en is de conclusie gerechtvaardigd dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

Billijke vergoeding

Het hof stelt voorop dat er alleen plaats is voor toekenning van een billijke vergoeding als het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster. Het hof komt tot het oordeel (a) dat nergens uit blijkt dat werkgeefster met opzet een verstoorde verhouding heeft gecreëerd, (b) dat werkgeefster van meet af aan heeft onderkend dat de samenwerking tussen de conciërges een aandachtspunt was en (c) dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn waaruit kan worden afgeleid dat werkgeefster zich klakkeloos heeft laten leiden door uit te gaan van onwaarheden die directe collega's over werknemer vertelden. Het hof oordeelt dat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2028

Zaaknummer: 200.342.373/01

Rechters: M.T. Nijhuis, M.D. Ruizeveld en P.S. Fluit

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en C. de Bruin

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW