

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. De weigerachtige houding van werknemer om op de werkplek terug te leren en zijn wijze van communiceren maakt dat sprake is van verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 4 april 2022 bij Hanos Amsterdam B.V. (hierna: 'Hanos') in dienst getreden. Op 30 oktober 2024 heeft werknemer bij zijn teamleider gemeld dat hij problemen ervaart met een collega (hierna: 'X'). Op 5 november 2024 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn teamleider en het hoofd logistiek. Op 6 november 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. In een verslag van de bedrijfsarts van 14 november 2024 staat dat de klachten van werknemer niet berusten op onderliggend ziekte of gebrek, maar moeten worden gezien als een reactief beeld als gevolg van de verstoorde arbeidsverhoudingen op zijn werkplek. Op 25 november 2024 is er een gesprek geweest tussen werknemer, de HR Business Partner en de logistiek manager. Uit dat gesprek volgt onder meer dat werknemer niet in gesprek wil met X en ook niet op een ander tijdstip of op een andere afdeling wil werken. Op 6 februari 2025 heeft werknemer een intakegesprek gehad met de mediator. In een e-mail van 20 maart 2025 heeft de mediator geschreven dat het gesprek door werknemer relatief snel werd gestopt en hij vervolgens de ruimte verliet. Verder schrijft de mediator dat hij werknemer een e-mail heeft gestuurd maar daarop geen reactie heeft gehad. Op 10 februari 2025 heeft werknemer een bericht gestuurd aan de HR-adviseur waarin hij kritiek uit op de bedrijfsvoering en het functioneren van leidinggevenden van Hanos. Bij brief van 18 april 2025 heeft Hanos werknemer op 24 april 2025 uitgenodigd voor een gesprek. Werknemer is niet verschenen. Op 7 mei 2025 heeft werknemer naar het hoofd logistiek onder meer het bericht gestuurd: "Zuigers jullie zijn flikkers/homo's". Bij brief van 12 mei 2025 heeft Hanos aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven. Op 20 mei 2025 heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd werknemer een bedrijfsgeneeskundig belastbaarheidsonderzoek te laten doen om te onderbouwen of er sprake is van ziekte/gebrek. Werknemer heeft niet meegewerkt aan dat onderzoek, althans dat onderzoek is op zijn verzoek stopgezet. Bij e-mail van 25 augustus 2025 heeft werknemer aan de HR-adviseur onder meer geschreven: "U hadt weer iest gedaan waar u hard blij van wordt jammer dat in dat bedrijf dat niemand ziet wat u doet ...maar een dag zal het waarheid boven tafel komen".

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hanos verzoekt primair ontbinding op de e-grond. De

kantonrechter stelt vast dat werknemer niet heeft meegewerkt aan terugkeer naar zijn werkplek. Hij heeft bij Hanos gemeld dat hij problemen had met een collega, maar niet concreet gemaakt waarom het gedrag van die collega zodanig is dat van werknemer niet kan worden verwacht dat hij komt werken. Aan meerdere verzoeken van Hanos om in het bijzijn van een derde het gesprek aan te gaan met die collega, heeft werknemer geen gehoor gegeven. Ook aan de meer dan redelijke verzoeken van Hanos om op een ander tijdstip of op een andere afdeling te werken heeft werknemer geen gehoor gegeven. Verder heeft werknemer de mediation gefrustreerd door tijdens het intakegesprek weg te lopen en een e-mail van de mediator onbeantwoord te laten. Tot slot is een bedrijfsgeneeskundig belastbaarheidsonderzoek niet uitgevoerd, omdat werknemer hieraan geen medewerking verleende. Ook heeft werknemer op 10 februari 2024 op onacceptabele wijze kritiek geuit op de bedrijfsvoering en het functioneren van leidinggevendenden van Hanos. Ook de berichten van werknemer van 7 mei 2025 en van 25 augustus 2025 overschrijden alle fatsoensnormen. Geconcludeerd wordt dat het gedrag van en de uitlatingen door werknemer zijn aan te merken als verwijtbaar handelen. Van werknemer mag worden verwacht dat hij op een constructieve en respectvolle wijze communiceert met Hanos. De weigerachtige houding van werknemer om op de werkplek terug te keren en zijn wijze van communiceren maakt een verdere samenwerking met Hanos onmogelijk. Van Hanos kan dan ook niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, omdat de bedrijfsarts op 28 januari 2025 heeft geoordeeld dat werknemer per 29 januari 2025 weer arbeidsgeschikt is voor eigen werk. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7145

Zaaknummer: 11669085 EA VERZ 25-482

Rechters: C. Kraak

Advocaten: M.P.A. Bos

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW