

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Werknemer dient de door de kantonrechter toegekende i-vergoeding terug te betalen.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 september 2008 bij werkgeefster in dienst als applicatiebeheerder. Vanaf 2020 ervaart werkgeefster problemen met de houding en het functioneren van werknemer. Werkgeefster heeft in eerste aanleg ontbinding op de g-, d- dan wel i-grond verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de omstandigheden op zichzelf onvoldoende zijn voor de conclusie dat er sprake is van een voldragen g-grond. Daarbij is van belang dat uit het dossier niet blijkt dat werkgeefster concrete stappen heeft ondernomen om een poging te wagen de verhoudingen te verbeteren of in ieder geval een begin van een manier te vinden om om te gaan met de (met vlagen) lastige, maar ook betrokken collega die werknemer kan zijn. Als werkgeefster vindt dat dit niet van haar verwacht mocht worden, had zij moeten uitleggen waarom. Dat heeft zij echter niet gedaan. Er was volgens de kantonrechter ook geen sprake van een voldragen d-grond. Duidelijk is dat werkgeefster niet blij is met de houding en het gedrag van werknemer, maar dat betekent niet zonder meer dat werknemer zijn functie van applicatiebeheerder niet goed uitoefent. Dat heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd. Werkgeefster stelt tot slot dat er sprake is van een combinatie van ontslaggronden (i-grond). De kantonrechter vindt dat er sprake is van deze redelijke grond. De verwijten die werkgeefster werknemer maakt, bevinden zich grotendeels op het snijvlak van disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Hoewel bij beide ontslaggronden kanttekeningen te plaatsen zijn, is de combinatie van gronden wel zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. De kantonrechter heeft werknemer een transitievergoeding toegekend en een extra vergoeding van 30% van de transitievergoeding omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht, en heeft in dat kader loonvorderingen ingesteld. Subsidiair verzoekt werknemer een billijke vergoeding. In incidenteel beroep verzoekt werkgeefster de beschikking te vernietigen op het punt van de toegekende cumulatievergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Tegen de overweging van de kantonrechter dat er geen sprake is van disfunctioneren, is niet gegriefd. Het hof is van oordeel dat er sprake is van een voldragen g-grond. Uit het dossier volgt dat collega's van werknemer diens houding als zeer onprettig

ervaren. Er staat daarentegen wel vast dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, die het gevolg is van terugkerende problemen die werkgeefster had met de houding van werknemer. Hoewel het gedrag van werknemer in het vervolg van een eerder verbetertraject verbeterd is, zijn door werkgeefster ervaren problemen met de houding en het gedrag van werknemer teruggekomen. Dit heeft tot verschillende gesprekken geleid, waarin aan werknemer is medegedeeld dat zijn collega's niet met hem kunnen samenwerken. De houding van werknemer is ondanks het verbetertraject dus weinig verbeterd terwijl de vertrouwensbreuk en daarmee de verstoorde arbeidsverhouding erger is geworden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst naar het oordeel van het hof terecht ontbonden, zodat er geen grondslag bestaat voor het toekennen van een billijke vergoeding. Omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond, volgt dat de cumulatievergoeding niet verschuldigd is. Werknemer dient deze terug te betalen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:159

Zaaknummer: 200.357.363/01

Rechters: R.S. van Coevorden, R.G.C. Veneman en A.J.P. van Beurden

Advocaten: Basten, M.J. van M.J. van Basten en mr. D.F.L. van Hout

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 lid 4 onderdeel 1 BW en 7:671b lid 6 onderdeel a BW