

RECHTSPRAAK

Door redelijke instructies te negeren, vast te blijven houden aan het A hotel als werklocatie terwijl werkneemster daar niet langer welkom was, en bij het B hotel eveneens onrust te veroorzaken, is een arbeidsconflict ontstaan. Ontbinding g-grond.*Feiten*

Werkneemster is op 27 december 1999 in dienst getreden van EW Facility. Met ingang van 16 april 2018 is werkneemster de functie van housekeeper-trainer gaan vervullen, waarin zij zich voornamelijk richtte op het trainen van nieuwe medewerkers. Ten tijde van het uitbreken van de coronapandemie verzorgde werkneemster trainingen. Nadat de trainingen vanwege het uitbreken van de pandemie waren beëindigd, is werkneemster vanaf oktober 2020 tijdelijk ingezet als arbeidskracht in de reguliere schoonmaak bij het Eden hotel. Vanaf het moment dat er weer trainingen konden worden gegeven, is werkneemster ingezet. Uiteindelijk werkte werkneemster veel bij het Eden hotel. In 2022/begin 2023 was er veel onrust bij het Eden hotel en heeft EW Facility onderzoek laten doen. Een aantal personen heeft in afgelegde verklaringen werkneemster aangewezen als degene die onrust veroorzaakte. Op 12 oktober 2023 werd de documentaire “Onzichtbaar” (hierna: de documentaire) uitgezonden, waarin werkneemster als FNV-kaderlid en werkzaam in het Eden hotel te zien is terwijl Eden hotel had aangegeven niet mee te willen werken aan de documentaire. EW Facility heeft werkneemster in een gesprek dringend verzocht de volgende dag niet naar het Eden hotel te gaan wegens de ontstane onrust. Werkneemster heeft per e-mail die avond aangegeven dat ze het daar niet mee eens is en dat zij de volgende dag op het werk zou verschijnen. Zij heeft vervolgens haar telefoon uitgezet. EW Facility heeft haar geprobeerd te bereiken, hetgeen niet mogelijk bleek. Per e-mail heeft zij herhaald dat werkneemster niet op werk hoeft te verschijnen en aangegeven dat er eerst een gesprek moet plaatsvinden. Werkneemster is de volgende dag naar het werk gegaan. EW Facility heeft werkneemster vervolgens een officiële waarschuwing gegeven. Bij brief van 3 november 2023 heeft EW Facility werkneemster een tweede waarschuwing gegeven en als reden daarvoor gegeven de deelname van werkneemster aan de documentaire en het gebrek aan openheid en eerlijkheid hierover. Vanaf 13 november 2023 is de re-integratie van werkneemster voortgezet bij Niu Fender Hotel in Amsterdam (hierna: het Niu Fender hotel). Werkneemster is daar ‘onder protest’ mee akkoord gegaan. Bij brief van 24 november 2023 heeft EW Facility - kort gezegd - aan de (toenmalige) gemachtigde van werkneemster geschreven dat voor EW Facility de maat vol was, mede gelet op geluiden dat werkneemster ook bij het Niu Fender hotel voor onrust en ongemak bij collega's zorgde. Bij brief van 13 december 2023 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen de officiële waarschuwingen en tegen de overplaatsing naar het Niu Fender. Bij brief van 5 februari 2024

heeft EW Facility vastgehouden aan haar eerdere standpunt. EW Facility heeft werknemster vervolgens vrijgesteld van werk. In een kortgedingprocedure heeft werknemster o.a. gevorderd dat zij wordt toegelaten tot haar werkplek bij het Eden hotel, hetgeen is afgewezen. Na het kort geding hebben er meerdere gesprekken plaatsgevonden, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Op 31 juli 2024 heeft EW Facility het verzoekschrift strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Werknemeester komt op tegen de beslissingen.

Oordeel

In hoger beroep is genoegzaam gebleken dat het ontbindingsverzoek is gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding die het gevolg is van het door werknemster herhaaldelijk negeren van redelijke instructies van EW Facility zonder dat haar FNV-kaderlidmaatschap daarbij een rol heeft gespeeld. Anders dan werknemster heeft betoogd, is niet gebleken van een verband tussen het ontbindingsverzoek en het FNV-lidmaatschap van werknemster zodat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 5 BW niet van toepassing is in het onderhavige geval. Het betoog van werknemster dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden faalt eveneens. Het is vooral de houding van werknemster die tot een verstoorde arbeidsrelatie heeft geleid. Door redelijke instructies te negeren, vast te blijven houden aan het Eden hotel als werklocatie terwijl zij daar niet langer welkom was, en bij het Niu Fender hotel eveneens onrust te veroorzaken, is een arbeidsconflict ontstaan waarin partijen lijnrecht tegenover elkaar zijn komen te staan. Nadat werknemster geen bereidheid toonde het inmiddels geëscaleerde conflict door middel van mediation op te lossen, kon van EW Facility in redelijkheid niet meer gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Tegen deze achtergrond lag een herplaatsing van werknemster, mede erop gelet dat diverse collega's en leidinggevenden niet langer met werknemster wilden samenwerken en zij alle vertrouwen in werknemster waren verloren, niet in de rede.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:842

Zaaknummer: 200.350.783/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. van der Burg en S.M.M. Garben

Advocaten: E.E.P. Gosling-Verheijen en E.M. Hoogeveen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW, 7:670 lid 5 BW, 7:681 BW en 7:683 BW