

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werknemer die niet in staat was kritisch te kijken naar zijn eigen stijl van leidinggeven en de manier van omgaan met zijn (senior) medewerkers is terecht ontbonden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is op 23 augustus 2021 in dienst getreden bij McDermott Nederland B.V. (hierna: McDermott) als Project Director met als doel om High Voltage Direct Current-projecten (meer specifiek het zogenoemde BorWin6-project) te gaan leiden. Het maandelijkse salaris van werknemer bedroeg laatstelijk inclusief emolumenten € 21.431,58 bruto. Op 30 maart 2023 is aan werknemer gevraagd of hij een teambuildingssessie wilde organiseren en is hem begeleiding door een coach aangeboden. De aanleiding hiervoor lag in het gegeven dat er veel signalen van medewerkers waren die zich ‘*undermined or not respected*’ door werknemer voelden. In juli 2023 heeft McDermott een audit verricht naar het BorWin6-project, waaruit bleek dat 99% van de contracten met onderaannemers niet tot stand waren gekomen conform het bij McDermott geldende beleid, de projectkosten niet up-to-date waren en er niet werd voldaan aan het Project Risk & Opportunity Management-proces. In oktober 2023 is bovendien bekend geworden dat meerdere werknemers binnen het BorWin6-project ziek waren uitgevallen door het gedrag van werknemer en dat meerdere werknemers het project hadden verlaten. Zowel de bedrijfsarts als de ondernemingsraad heeft zijn zorgen geuit hierover aan het management van McDermott. In januari 2024 heeft een functioneringsgesprek met werknemer plaatsgevonden. Op 25 juli 2024 heeft opnieuw een audit plaatsgevonden, waarvan de conclusie ‘*unsatisfactory*’ was. Uiteindelijk is werknemer per augustus 2024 van het BorWin6-project afgehaald. In eerste aanleg heeft McDermott de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden op grond van de g-grond, h-grond dan wel de i-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2025 ontbonden op de g-grond. Werknemer is vervolgens in hoger beroep gegaan. In hoger beroep verzoekt hij de besteden beschikking te vernietigen en hem een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. McDermott heeft aan de hand van de door haar gestelde feiten en omstandigheden (de vele incidenten met peers, stakeholders en teamleden, de signalen over de hoge uitval en het vele ziekteverzuim, de vruchteloze gesprekken, de weigering van werknemer om een teambuildingssessie te organiseren én de kritische auditrapporten)

voldoende aangevoerd om te kunnen concluderen dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en onherstelbaar verstoord is geraakt. Uit de door McDermott overgelegde correspondentie leidt het hof af dat werknemer op de hoogte was van de bij McDermott bestaande kritiek op zijn gedrag. Werknemer reageerde afhoudend op deze kritiek en stelde dat ontevreden medewerkers beter van project zouden kunnen veranderen in plaats van te gaan klagen. Uit dit soort reacties van werknemer leidt het hof af dat werknemer niet in staat of bereid was om, daarop aangesproken, kritisch te kijken naar zijn eigen stijl van leidinggeven en manier van omgaan met zijn (senior) medewerkers. Om diezelfde reden is het hof van oordeel dat McDermott niet verweten kan worden dat zij geen mediation meer heeft voorgesteld, omdat de kans dat een aanbod tot mediation überhaupt was aanvaard door werknemer en mediation daadwerkelijk zou hebben geleid tot herstel van de arbeidsverhouding uiterst klein wordt geacht. Daarnaast is het hof van oordeel dat, gelet op de hiervoor geschetste feiten en omstandigheden, herplaatsing niet in de rede lag. De conclusie is derhalve dat het ontbindingsverzoek van McDermott terecht is toegewezen. Daarom heeft werknemer ook geen aanspraak op een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1571

Zaaknummer: 200.359.229/01

Rechters: F.J. Verbeek, M. Verkerk en P.J.B.M. Besselink

Advocaten: R.M. Berendsen en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 lid 3 BW