

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van werknemster met wie de samenwerking moeizaam bleef verlopen. Voldragen d-grond en voldoende herplaatsingsinspanningen.*Feiten*

Werknemster is in dienst bij het Hoogheemraadschap van Rijnland (hierna: Rijnland) en daar per 1 november 2022 overgestapt naar het team technisch management in de functie van technisch adviseur. Per 14 oktober 2024 is werknemster van een project afgehaald met vrijstelling van werk. Eind 2024/begin 2025 zijn vijf gesprekken gevoerd tussen werknemster en haar toenmalige teamleider onder leiding van een mediator. De mediation heeft niet tot resultaat geleid. Bij de in dit hoger beroep bestreden beschikking heeft de kantonrechter het verzoek van Rijnland tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemster afgewezen en Rijnland onder meer veroordeeld tot wedertewerkstelling van werknemster vanaf 1 september 2025. Werknemster heeft de werkzaamheden bij Rijnland vervolgens voortgezet onder begeleiding van een tijdelijke teamleider, die de voormalige teamleider van werknemster heeft vervangen. Per 22 januari 2026 is werknemster door de tijdelijke teamleider geschorst. Werknemster heeft niet ingestemd met een voorstel van Rijnland tot mediation. Tegen de beslissing van de kantonrechter en de daaraan ten grondslag gelegde overwegingen komt Rijnland in hoger beroep op.

*Oordeel**D-grond*

Het hof sluit zich aan bij het oordeel van de kantonrechter dat het vermogen met anderen samen te werken onderdeel is van de functie vervulling en dat een gebrek aan dit vermogen kan meebrengen dat een werknemer zijn functie niet naar behoren vervult. Ook het hof is van oordeel dat als vaststaand kan worden aangenomen dat zich ernstige samenwerkingsproblemen hebben voorgedaan die moeten worden toegeschreven aan een gebrek aan samenwerkingsvermogen van werknemster. Dat, zoals Rijnland heeft gesteld, sprake was van een patroon in het gedrag van werknemster, volgt genoegzaam uit de verschillende beoordelingsverslagen, e-mails en schriftelijke verklaringen die over zijn gelegd. Daaruit komt naar voren dat de vakinhoudelijke kwaliteit van het werk van werknemster en haar inzet niet ter discussie stonden, maar wel de omgang en communicatie met collega's en leidinggevendenden die telkens weer, ook na overplaatsing, tot problemen leidden. Werknemster heeft een en ander onvoldoende gemotiveerd bestreden. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat Rijnland het nodige heeft gedaan om de situatie te verbeteren. Dat heeft

werkneemster niet dan wel onvoldoende opgepakt. Daarmee was sprake van ongeschiktheid van werkneemster tot het verrichten van de bedongen arbeid. Het oordeel van de kantonrechter dat aan de eis van disfunctioneren als voldragen ontslaggrond was voldaan, is dus juist.

Herplaatsing

In de loop der tijd heeft werkneemster bij Rijnland in verschillende omgevingen gewerkt. In de periode dat zij werkte bij het team technisch management zijn er verschillende wisselingen geweest naar aanleiding van samenwerkingsproblemen met werkneemster en heeft Rijnland geprobeerd om door middel van nadere afspraken, extra begeleiding en mediation tot verbetering te komen van de werkrelatie met werkneemster. Ondanks al deze interventies is dat niet gelukt. Het is aannemelijk dat het samenwerken met werkneemster binnen de organisatie van Rijnland in brede kring weerstand opriep. Onder deze omstandigheden kon in redelijkheid van Rijnland niet worden gevergd zich nog meer inspanningen te getroosten om werkneemster te herplaatsen. Dat geldt óók indien daarbij het belang van werkneemster bij voortzetting van haar studie civiele techniek in aanmerking wordt genomen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst 'ex nunc'

Het hof moet vervolgens oordelen over het in hoger beroep herhaalde verzoek van Rijnland tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster op de onderscheiden gronden (g, d en i). Dit dient het hof te doen aan de hand van de hem ten tijde van zijn beslissing bekende feiten en omstandigheden ('ex nunc'). Het hof constateert reeds op basis van de inhoud van de geciteerde brief en e-mail over de aanwezigheid bij de bila's en de reactie daarop van de zijde van werkneemster dat de samenwerkingsproblematiek sinds de beschikking van de kantonrechter is blijven voortbestaan. Het hof acht voldoende aannemelijk geworden dat de tijdelijke teamleider met de beste bedoelingen de begeleiding van werkneemster heeft overgenomen. Dat zij van werkneemster verlangde aanwezig te zijn bij de door haar geagendeerde 'bila's' acht het hof een redelijke instructie. Ook het hof merkt deze opstelling van werkneemster aan als het stelselmatig ondermijnen van het gezag van de tijdelijke teamleider. Het hof acht de schorsing van werkneemster gerechtvaardigd. Ook op grond van de nu bekende feiten en omstandigheden moet worden geoordeeld dat werkneemster ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid, waarbij Rijnland haar in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren en herplaatsing van werkneemster niet in de rede ligt. Het hof zal Rijnland veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding met als einddatum 31 juli 2026.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1553

Zaaknummer: 200.360.971/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en A.J. Swelheim

Advocaten: W. van Wijngaarden en H. Giard

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub d BW, 7:671b BW en 7:683 BW