

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter terecht ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft zijn werkgeefster op het verkeerde been gezet met betrekking tot de voortgang van zijn project, als gevolg waarvan een onherstelbare vertrouwensbreuk is ontstaan.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2022 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van service performance head. Uit de functieomschrijving vloeit voort dat werknemer verantwoordelijk was voor “performance”: klanttevredenheid en de verbetering daarvan. De totstandkoming van het “dashboard”, het systeem waarbinnen de klanttevredenheid meetbaar zou moeten worden gemaakt, werd een belangrijk onderdeel van de functie van werknemer. Daarover had werknemer veelvuldig contact met de directeur. Daarbij heeft hij doorgaans een positief beeld geschetst over de voortgang van het dashboardproject. In de periode van 1 juli 2023 tot 13 maart 2024 heeft werknemer de directeur in regelmatige een-op-een werkgesprekken updates gegeven over het dashboard. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer zich daarbij nimmer negatief over de voortgang van het project heeft uitgelaten. Op 15 maart 2024 heeft werknemer een samenvatting op hoofdlijnen aan zijn leidinggevende gestuurd die afwijkt van wat eerder met de directeur (en via de directeur met de leidinggevende) is gedeeld. In de periode vanaf 30 maart 2024 heeft de directeur getracht grip te krijgen op de stand van zaken, heeft de directeur werknemer op 2 april 2024 aangesproken op zijn handelen en duidelijk instructies gegeven op welke wijze hij inzicht wenste te verkrijgen in de stand van het project. Op 17 april 2024 heeft werknemer bevestigd dat bijna de helft van de indicatoren niet zijn ontwikkeld. Op 2 mei 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de directeur en werknemer. De directeur heeft medegedeeld dat het gedrag van werknemer dusdanig ernstig is dat dit tot ontslag zou moeten leiden. Uiteindelijk heeft de directeur zich bereid verklaard een blik op de toekomst te werpen en te bezien wat er aan het dashboard moet gebeuren. Op 7 mei 2024 heeft de leidinggevende de directeur meegedeeld dat de handelwijze en opstelling van werknemer nadien voor werkgeefster dusdanig ernstig zijn dat er geen vertrouwen meer bestaat in een verder samenwerking met werknemer. In het gesprek op 13 mei 2024 heeft de directeur werknemer duidelijk gemaakt dat er te veel is gebeurd en dat er voor werkgeefster sprake is van een ernstige vertrouwensbreuk. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft de directeur met de presentatie in juni 2023 op

het verkeerde been gezet met betrekking tot de voortgang van het project en daarna niet voorgelicht over de werkelijke stand van zaken, hetgeen tot uitdrukking kwam op 15 maart 2024. Het project was voor werkgeefster belangrijk en zowel het verbeteren van de kwaliteit als de ontwikkeling van het dashboard vormde een wezenlijk onderdeel van de rol en functie van werknemer binnen werkgeefster. Na 15 maart 2024 is het vertrouwen niet hersteld, integendeel, na een moeizaam traject waarbij de directeur heeft getracht grip te krijgen op de stand van zaken, bleek in april 2024 dat werknemer zelf had besloten bijna de helft van de indicatoren niet te (laten) ontwikkelen. Uit het voorgaande vloeit voort dat de arbeidsverhouding ten gevolge van de vertrouwensbreuk zodanig was verstoord, dat van werkgeefster in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2786

Zaaknummer: 200.354.082_01

Rechters: F.M.T. Quaadvliet, J.W. van Rijkom en R.J. Voorink

Advocaten: M.J. van Weersch en S.J. van der Velde

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW