RECHTSPRAAK

Anders dan de kantonrechter eindigt het hof de arbeidsovereenkomst tussen partijen wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De gebrekkige soft skills van werknemer hebben ertoe geleid dat de verhouding tussen werknemer en zijn directe collega's inmiddels uiterst moeizaam is te noemen.

Feiten

Werknemer werkt sinds 2008 bij OCE Nederland B.V. Sinds 2021 is hij werkzaam als Senior Business Controller. Tot en met 2023 heeft werknemer beoordelingen ontvangen die 'above target' of 'on target' waren. Vanaf 2024 heeft werknemer echter beoordelingen gekregen die 'below target' waren. Op 11 maart 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geen medische beperkingen vastgesteld. OCE heeft de kantonrechter in eerste aanleg verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Volgens OCE heeft werknemer tot en met 2023 (kort gezegd) naar behoren gefunctioneerd, maar is in 2024 de samenwerking tussen zijn leidinggevende en de directe collega's enerzijds en werknemer anderzijds verslechterd. De belangrijkste problemen zijn: een gebrek aan samenwerking, slechte communicatie en leiderschap en weerstand tegen feedback en verandering, aldus OCE. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen. OCE is in hoger beroep gekomen. OCE heeft geconcludeerd dat het hof de bestreden beschikking zal vernietigen en de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn zal ontbinden wegens (primair) een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), (subsidiair) disfunctioneren (d-grond) of (meer subsidiair) een combinatie van omstandigheden (i-grond). In geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer verzocht hem de wettelijke transitievergoeding toe te kennen alsmede een billijke vergoeding van € 300.000 bruto.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Op 6 maart 2025 heeft er tussen partijen een gesprek plaatsgevonden waarin aan werknemer is voorgelegd of hij bereid was om een verbetertraject te doorlopen. Dit gesprek is een kantelpunt geweest. Kort daarop heeft werknemer zich ziek gemeld. Ook het verslag van de bedrijfsarts onderstreept dat de verhoudingen tussen werknemer en OCE in maart 2025 verstoord zijn geraakt. Met het oog op verbetering van de verstandhoudingen heeft er in de periode mei-augustus 2025 mediation plaatsgevonden. Dit heeft er niet toe geleid dat de ontstane impasse is doorbroken. Nadat de kantonrechter het verzoek van OCE om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, had afgewezen, heeft er op 16 april 2026 opnieuw een gesprek plaatsgevonden tussen OCE en werknemer waarbij de

mogelijkheden van terugkeer in het team zijn besproken. In het gespreksverslag staat onder meer dat OCE van mening is dat er sprake is van problematiek op meerdere niveaus en dat een eventueel verbetertraject zich zou moeten richten op de samenwerking met onder anderen de leden van het team en met de directeur. Werknemer heeft daarop geantwoord dat hij bereid is zich in te zetten voor verbetering maar dat hij het door OCE geschetste probleem niet herkent. Naar het oordeel van het hof vormt dit gespreksverslag een illustratie van het feit dat partijen inmiddels op een volledig verschillende golflengte zitten. Daar komt bij dat OCE verschillende verklaringen over heeft gelegd die haar standpunt ondersteunen dat de *soft skills* van werknemer te wensen overlaten en dit ertoe heeft geleid dat de verhouding tussen werknemer en zijn directe collega's inmiddels uiterst moeizaam is te noemen. Op grond van het vorenstaande komt het hof dan ook tot de conclusie dat de arbeidsverhouding tussen OCE en werknemer zodanig duurzaam en ernstig verstoord is geraakt, dat dit beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Het opzegverbod bij ziekte staat hieraan niet in de weg, omdat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er geen sprake is van medische beperkingen. Ook komt werknemer geen beroep op de klokkenluidersregeling toe. Het hof beëindigt de arbeidsovereenkomst per 1 december 2026 en kent werknemer daarbij de wettelijke transitievergoeding van € 80.321,33 bruto toe. Werknemer heeft daarentegen geen recht op een billijke vergoeding, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van OCE. Anders dan werknemer aanvoert, heeft OCE voldoende pogingen gedaan om de verstoring van de arbeidsrelatie op te lossen. In dit verband is van belang dat OCE vanaf 2024 haar kritiek op het functioneren van werknemer op een voldoende duidelijke wijze met hem heeft besproken. Het is het hof niet gebleken dat deze kritiek ongefundeerd was.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 27-10-2026
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:3070
Zaaknummer: 200.368.603/01
Rechters: C.A. Joustra, R.J.F. Thiessen en P.S. Fluit
Advocaten: D. van Gerven en F.R. Boelhouwer
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 lid 5 BW