

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst i-grond. Vergoeding artikel 7:671b lid 1 BW ter hoogte van 0,25% van de transitievergoeding vanwege het ontbreken van een deugdelijk verbetertraject waardoor werknemer de kans op verbetering van zijn communicatie, houding en gedrag is ontnomen.****Feiten*

Werknemer is sinds 20 juni 2008 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Stichting AxionContinu Groep (hierna: AxionContinu) in dienst als zelfstandig werkend kok in een revalidatie- en herstelcentrum voor 32 uur per week. Tot 2017 is niet gebleken van aanmerkingen op het functioneren van werknemer. In 2017 is werknemer op de locatie De Parkgraaf gaan werken. Op 27 februari 2020 is werknemer op non-actief gesteld en is de door AxionContinu gewenste ontbinding van de arbeidsovereenkomst aangekondigd. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel*

Het hof ziet net als de rechtbank voldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden maar dan op de i-grond en niet (alleen) op de g-grond. Ook ziet het hof aanleiding om werknemer bovenop de transitievergoeding een vergoeding toe te kennen ter hoogte van een kwart van de transitievergoeding.

*d-grond*

Uit het dossier blijkt dat werknemer in zijn jaargesprekken vanaf 2017 en naar aanleiding van incidenten door AxionContinu is aangesproken op zijn manier van communiceren, zijn houding en gedrag. AxionContinu heeft werknemer ook meer dan eens gewaarschuwd voor de gevolgen als hij zijn gedrag niet verbetert en zij heeft gesuggereerd een coach in de arm te nemen en taallessen te volgen. Ook wordt hem de instructie gegeven om lastige situaties met collega's niet aan te gaan maar melding te maken bij de leidinggevende. Naar het oordeel van het hof heeft AxionContinu daarmee, juist ook gelet op de karakterstructuur van werknemer, echter onvoldoende duidelijke kaders voor verbetering aangeboden en werknemer daarbij onvoldoende begeleid. Van AxionContinu had mogen worden verwacht dat zij na de eerste kritiek in 2017 (aangekondigde) vervolgesprekken op regelmatige basis had gevoerd en te concretiseren welk gedrag zij wel en welk gedrag zij niet van werknemer vroeg, en tijdig, en niet slechts nadat zich incidenten hadden voorgedaan, te signaleren of de gewenste

ontwikkeling op het gebied van communiceren, houding en gedrag zich vanzelf zou voordoen of dat werknemer daarbij professionele begeleiding nodig had. Dit geldt temeer omdat wel duidelijk is geworden dat bij werknemer niet zozeer sprake is van onwil maar van onmacht. Hij heeft het vaak wel bij het juiste eind wat betreft de gemaakte afspraken die niet correct worden nageleefd maar hij weet geen maat te houden in het aanspreken van de ander. AxionContinu had de keuze voor de begeleiding (door bijvoorbeeld een coach), gelet daarop, ook niet (uitsluitend) bij werknemer mogen beleggen maar had daarin het voortouw moeten nemen toen bleek dat het probleem met gesprekken niet zou worden opgelost. Dat geldt nog eens extra nu ook voor AxionContinu duidelijk was dat werknemer mede vanwege mentale problemen in verband met de in zijn werk ervaren druk langere periodes ziek is geweest. Hij was in die zin dus een vrij kwetsbare werknemer die in het kader van het verbeteren van zijn communicatie, houding en gedrag aan de hand genomen had moeten worden. Dat is niet gebeurd. Van werknemer kon niet worden verwacht dat hij zijn verbetertraject zelf vorm gaf. Werknemer heeft onvoldoende de gelegenheid gehad om zijn functioneren te verbeteren. Van een voldragen d-grond is dus geen sprake.

#### *e-grond*

Met de hiervoor beschreven incidenten heeft werknemer naar het oordeel van het hof verwijtbaar gehandeld. Mede gezien het feit dat het handelen van werknemer voortkomt uit onmacht en AxionContinu hierop, door het ontbreken van een deugdelijk verbetertraject, niet voldoende adequaat heeft gehandeld, kan echter niet worden gezegd dat van AxionContinu niet kan worden gevergd het dienstverband te laten voortduren. Van een voldragen e-grond is dan ook geen sprake.

#### *g-grond*

Gelet op de aard, de ernst en het terugkerende karakter van de tekortschietende wijze van bejegening van onder andere naaste collega's, ziet het hof in dat de verhoudingen tussen werknemer, zijn naaste collega's en leidinggevendenden sterk onder druk zijn komen te staan. Met name de door collega's ervaren boze aard van zijn verbale en non-verbale reacties naar collega's toe, rechtvaardigt de conclusie dat er bij AxionContinu niet langer vertrouwen bestaat in een goede samenwerking met werknemer. Naar het oordeel van het hof heeft AxionContinu door de begeleiding van werknemer niet tijdig en adequaat op te pakken, onvoldoende gedaan om de verstoorde verhoudingen te herstellen of de oorzaak daarvan aan te pakken. Ook is onvoldoende gebleken wat AxionContinu heeft gedaan om werknemer tijdig – voordat de verhoudingen diepgaander verslechterden – elders in de organisatie onder te brengen. Dat mocht, gelet op het lange en tot 2017 vlekkeloze dienstverband, van AxionContinu, wel worden verwacht. Ook de g-grond is naar het oordeel van het hof niet voldragen.

#### *cumulatiegrond: i-grond*

Uit het voorgaande volgt dat het functioneren van werknemer vanaf 2017 aanleiding heeft gegeven tot kritiek van de zijde van AxionContinu maar dat AxionContinu werknemer

onvoldoende heeft begeleid in verbetering daarvan. De incidenten, waarin werknemer een verwijtbare rol heeft gespeeld, hebben grote druk gelegd op de arbeidsrelatie. Werknemer herkent zich hier niet in. Tijdens de zitting heeft hij ook verklaard dat hij niet inziet wat hij, wanneer hij zou terugkeren op de werkvloer, anders zou moeten doen. Gelet op dat gegeven, bezien in samenhang met alle hiervoor genoemde omstandigheden, kan van AxionContinu niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, ondanks het feit dat AxionContinu werknemer geen deugdelijke gelegenheid heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de i-grond. Voor toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW bestaat geen grond. Het hof ziet aanleiding om een vergoeding toe te kennen als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW ter hoogte van 0,25 van de transitievergoeding. Reden voor die vergoeding is gelegen in het ontbreken van een deugdelijk verbetertraject, waardoor dat in feite niet tot uitvoering is gekomen en waardoor werknemer de kans op verbetering van zijn communicatie, houding en gedrag is ontnomen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 29-03-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2021:2957

**Zaaknummer:** 200.285.043

**Rechters:** S.C.P. Giesen, A.E.F. Hillen en I.A. Katz-Soeterboek

**Advocaten:** A.D.J. van Ruyven en C.C.M. van den Berg

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 8 BW en 7:669 lid 3 sub i BW