

RECHTSPRAAK

Werknemer had er kennelijk moeite mee de nieuwe gezagsverhoudingen binnen het bedrijf te aanvaarden en stond onvoldoende open voor kritiek op zijn houding en gedrag. Sprake van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is op 24 juli 2006 in dienst getreden van CP. Op 12 maart 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin verbeterpunten voor werknemer en een eventuele overname van de positie van algemeen directeur van CP door werknemer zijn besproken. Verder is gesproken over een gevoel van wantrouwen dat zou zijn ontstaan bij werknemer als gevolg van het achterhouden van informatie. Tussen partijen is vervolgens meermaals gecorrespondeerd over het wantrouwen en het (verbeteren van het) functioneren van werknemer. Partijen zijn daar niet uitgekomen. Met ingang van 21 december 2020 heeft CP werknemer op non-actief gesteld. CP heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, hetgeen is afgewezen. CP komt hiertegen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof acht genoegzaam gebleken dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is. Daartoe verwijst het hof allereerst naar de correspondentie, waarin ook werknemer spreekt over 'wantrouwen en een gevoel van achterdocht'. CP had bovendien ook kritiek op de houding en uitstraling van werknemer binnen het bedrijf en zijn bijdrage aan het werkplezier en de samenwerking. Zo was CP van mening dat werknemer niet het goede voorbeeld gaf, door 10 tot 15 keer per dag een rookpauze te nemen. Het is voor het hof invoelbaar dat dergelijk gedrag en het zich daarop niet laten aanspreken, aanleiding gaven tot irritatie. Volgens het hof staat verder vast dat werknemer op het werk heeft gesproken over 'aandeelhouderszaken'. Ook op dit punt is aannemelijk dat irritatie is ontstaan en is begrijpelijk dat aan werknemer het verwijt is gemaakt een negatieve invloed te hebben gehad op de sfeer en de samenwerking. Werknemer aanvaardde ook geen kritiek van de bestuurders op zijn houding en gedrag. Aldus rijst het beeld van een eigengereide medewerker die er moeite mee had de nieuwe gezagsverhoudingen binnen het bedrijf te aanvaarden en die onvoldoende open stond voor kritiek op zijn houding en gedrag, óók nadat hem bij herhaling en met toenemende nadruk was gevraagd zelfreflectie te tonen. Het hof acht ook voldoende gebleken dat de ooit nauwe en hartelijke samenwerking tussen werknemer en een van de bestuurders gaandeweg is omgeslagen in een onmogelijke werkverhouding. Het hof volgt werknemer niet in zijn stellingname dat, kort gezegd, CP heeft aangestuurd op ontbinding om

goedkoop over de aandelen van werknemer te kunnen beschikken en om onder betaling van een beëindigingsvergoeding uit te komen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:282

Zaaknummer: 200.298.099/01

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

Advocaten: H.L.A. Ko en G. Laurman

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:671b BW, 7:66g BW en 7:66g lid 3 sub g BW