

## RECHTSPRAAK

***Gedrag van conciërge die onder een nieuwe directeur privileges verliest en zich niet aanpast aan de nieuwe manier van leidinggeven, levert een verstoorde arbeidsverhouding op. Ontbinding op de g-grond onder toekenning van een transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 1 december 2008 bij (de rechtsvoorganger van) de stichting Kindante, leren leren, leren leven (hierna: Kindante) in dienst getreden en vervult thans de functie van conciërge A. Werknemer heeft na een relatief lange ziekteperiode zijn werkzaamheden in mei 2022 volledig hervat. Werknemer genoot kennelijk onder de oude directeur diverse privileges, zoals het behouden van de opbrengst van oud ijzer en een flexibele benadering van de werktijden. Daarnaast regelde werknemer regelmatig privé zaken onder werktijd. De privileges zijn door de nieuwe aangestelde directeur teruggedraaid. Een en ander is werknemer kenbaar gemaakt in een zogenoemd ontwikkelgesprek op 2 juni 2022. Kindante heeft in dit gesprek ook aanleiding gezien werknemer een schriftelijke waarschuwing te geven. Met name verwijt Kindante werknemer dat hij niet open is geweest over de opbrengst en afdracht van het geld dat hij heeft ontvangen voor het door hem ingeleverde oud ijzer. De directeur geeft in de schriftelijke waarschuwing van 16 juni 2022 aan dat door het handelen van werknemer het vertrouwen in hem is geschaad. Er volgen voortgangsgesprekken op respectievelijk 6 en 20 juli 2022 waarin nieuwe feiten aan het licht komen. Bij brieven van respectievelijk 16 juni 2022, 8 juli 2022 en 26 juli 2022 is werknemer telkens officieel gewaarschuwd. Op 14 september 2022 heeft er een gesprek plaatsgehadt met werknemer, directeur en een HR-adviseur. Werknemer geeft in dit gesprek aan dat *'hij het beter wil gaan doen en dat hij zijn communicatie wil verbeteren'*. Kindante ziet geen heil meer in een vruchtbare samenwerking. Werknemer betwist dat hij vrijheden genoot die niet passen bij de functie van conciërge en doet de zaken waaraan Kindante refereert af als een storm in een glas water. Kindante verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat uit de processtukken het beeld naar voren komt van werknemer als werknemer die zich moeilijk aan de nieuwe manier van leidinggeven – zoals die met de komst van de nieuwe directeur is ontstaan – kan aanpassen. De directeur wil een einde maken aan de vrijheden die werknemer zich kennelijk onder de vorige directeur heeft verworven. De directeur bespreekt met werknemer diens functioneren en dat het de directeur ernst is, blijkt uit het feit dat hij aan het ontwikkelgesprek van 2 juni 2022 niet alleen een

schriftelijke waarschuwing koppelt, maar ook kort daarop vervolggesprekken met werknemer houdt. Daarmee geeft de directeur aan dat hij wil dat werknemer zijn arbeidshouding verandert. In september 2022 concludeert de directeur dat de schriftelijke waarschuwingen en de gesprekken met werknemer niet het beoogde effect hebben gesorteerd. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de door Kindante naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een g-grond opleveren. Herplaatsing van werknemer is niet mogelijk. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 april 2023. De kantonrechter zal aan werknemer een transitievergoeding toekennen, nu immers gesteld noch gebleken is dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 01-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:782

**Zaaknummer:** 10214868 \ AZ VERZ 22-122

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** N.G.N. Laumen en H.F.A. Bronneberg

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