

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door het hof op grond van de i-grond. Combinatie van verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren. Werknemer heeft recht op de aanvullende vergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 11 november 2013 bij Finalist IT Group B.V. (hierna: Finalist) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 13 december 2018 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. Werknemer heeft voor het jaar 2018 als beoordeling een 2 (op de schaal van 5) gekregen. Naar aanleiding van een reorganisatie medio 2019 is werknemer onderdeel geworden van de unit onderwijs, media en maatschappij waarbij hij is ingedeeld als 'vakspecialist service kern'. Over het jaar 2020 heeft werknemer opnieuw als beoordeling een 2 gekregen. Werknemer komt structureel te laat, collega's storen zich aan de manier waarop hij communiceert, hij voert geen goede administratie, collega's vermijden het om met werknemer samen te werken en zijn werkzaamheden zijn operationeel en administratief van aard terwijl van hem initiatief en regie wordt verwacht. Finalist heeft kort daarop een verbetertraject gestart. Verbetering dient plaats te vinden op het terrein van facturabiliteit, persoonlijke ontwikkeling en houding. Finalist heeft geconcludeerd dat het verbetertraject niet tot het beoogde resultaat heeft geleid en dat afscheid genomen gaat worden van werknemer. De facturabiliteit en de zichtbaarheid zijn verbeterd, maar het schort met name aan communicatie- en samenwerkingsvaardigheden waardoor ook op andere onderwerpen geen verbetering zichtbaar is. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en aan werknemer een transitievergoeding toegekend. Werknemer heeft verzocht de bestreden beschikking te vernietigen en Finalist te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding aan werknemer. Finalist heeft het hof verzocht de bestreden beschikking te bekrachtigen.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden. Anders dan de kantonrechter is het hof echter van oordeel dat ontbinding had moeten plaatsvinden op de i-grond. In dit geval doet zich een combinatie voor van disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Finalist was al langere tijd ontevreden over het functioneren van werknemer. Dit volgt onder meer uit de beoordelingen van werknemer. Sinds 2019 zijn wekelijks gesprekken met werknemer en zijn leidinggevende gevoerd om zo het functioneren van werknemer te verbeteren. De langdurige inspanningen van de

leidinggevende hebben niet tot enig resultaat geleid. Werknemer is in de periode 2019 tot en met 2020 niet naar behoren in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren omdat hij niet in kennis was gesteld van de punten waarop Finalist verbetering verlangde. Om deze reden doet zich geen voldragen d-grond voor. Pas in de brief van 30 december 2021 staan aanwijzingen dat sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding. Het is echter niet aannemelijk dat zich eind 2021 een verstoorde arbeidsverhouding voordeed. De g-grond is niet voldragen omdat het gebrek aan wederzijds vertrouwen zo zeer is veroorzaakt door het feit dat werknemer niet binnen de organisatie van Finalist naar behoren functioneerde. Naar het oordeel van het hof is sprake van een combinatie van een verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren. Door de aanpak van Finalist is een impasse ontstaan, waarna ontbinding van de arbeidsovereenkomst de enige passende maatregel was. Het hof zal de aanvullende vergoeding van maximaal 50% van de transitievergoeding toekennen. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 23-05-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2023:938

**Zaaknummer:** 200.320.550/01

**Rechters:** C.A. Joustra, R.J.F. Thiessen en M.J. van der Ven

**Advocaten:** J.C.P. van Kollenburg en D. Maats

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b lid 8 BW en 7:683 lid 3 BW