

RECHTSPRAAK

Horen problemen met betrekking tot houding en gedrag bij een d-grond? Het hof ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond.*Feiten*

Werknemer is van 1 oktober 2006 tot 1 juli 2023 in dienst geweest bij werkgever. In 2013 heeft werknemer een PIP-traject gevolgd, omdat werkgever van mening was dat werknemer onvoldoende functioneerde. Op 23 juni 2015 heeft werkgever een waarschuwing aan werknemer gegeven. In een e-mail van die datum heeft hij geschreven dat er enkele klachten zijn binnengekomen over de wijze van communiceren en het gedrag van werknemer, met name het gebruik van scheldwoorden en een directe benadering. In januari 2021 heeft fysiek contact plaatsgevonden tussen werknemer en een leidinggevende. Op 15 maart 2021 heeft werkgever laten weten dat werknemer een PIP-traject moest gaan volgen, dat met name betrekking zou hebben op een professionele werkhouding en respectvolle communicatie. Werknemer heeft laten weten dat hij het daarmee niet eens was. Op 12 april 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is lange tijd ziek geweest maar hij heeft wel werkzaamheden verricht in het kader van re-integratie. Het PIP-traject heeft vanwege de arbeidsongeschiktheid niet of nauwelijks inhoud gekregen. Vervolgens is onenigheid ontstaan over de te verrichten werkzaamheden en de re-integratie. In augustus 2022 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. Dat advies is opgevolgd en partijen zijn opnieuw onder begeleiding van een mediator in gesprek gegaan. Vanaf 5 augustus 2022 heeft werkgever werknemer vrijgesteld van het verrichten van passend werk. Op 10 november 2022 is de mediation beëindigd zonder afspraken of een oplossing. Werkgever heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op de d-grond en g-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de d-grond. Werknemer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof ziet zich voor de vraag gesteld of een ongewenste houding en onwenselijk gedrag kunnen worden beschouwd als disfunctioneren zoals bedoeld met de d-grond. Het hof twijfelt daarover. Het ontbindingsverzoek is vooral gebaseerd op het standpunt dat de houding en het gedrag van werknemer tegenover (met name) de leidinggevende(n) en de mensen van de HR-afdeling onacceptabel is geweest. Het gaat bij de d-grond echter om de uitvoering van de overeengekomen werkzaamheden. Onenigheid met de leidinggevende(n) of mensen van de HR-afdeling, betekent niet dat werknemer ongeschikt was voor het verrichten van zijn functie. Het hof zal verder niet meer uitvoerig ingaan op de vraag of nu wel of niet sprake is geweest van disfunctioneren (en dus of terecht is ontbonden op de d-grond). Wanneer het hof van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kon worden op de d-grond, dan

moet het hof alsnog beoordelen of de arbeidsovereenkomst kon worden ontbonden wegens een verstoorde verhouding. En dat is het geval. Gebleken is dat werknemer een diepgeworteld wantrouwen heeft jegens werkgever. Werknemer is van mening dat werkgever vanaf 2021 louter heeft ingezet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft dat weersproken en heeft aangevoerd dat hij werknemer een eerlijke kans heeft willen geven. Werknemer kon daarvan echter niet worden overtuigd. De mediation heeft niet geleid tot een verbetering van de verhoudingen. Op 10 november 2022 is de mediation geëindigd en het wantrouwen lijkt daarna alleen maar te zijn toegenomen. Dit blijkt onder andere uit de e-mails die werknemer heeft gestuurd. Kortom, de verhouding tussen partijen is diepgaand verstoord geraakt en gebleken is dat die niet hersteld kon worden. Het hof ziet geen aanleiding voor het toekennen van een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:3536

Zaaknummer: 200.330.494_01

Rechters: M. van Ham, J.F.M. Pols en M.W.F. Bosters

Advocaten: S. Blom en M.E.C. van Deursen

Wetsartikelen: 7:669 BW