

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen vanwege de houding van werknemster en de weigering om mee te werken aan een verbetertraject.****Feiten*

Werkneemster was sinds 1 augustus 1994 in dienst bij RENN4. Tussen werknemster en (haar (voormalig) leidinggevend(en) bij) RENN4 hebben zich verschillende rechtspositionele discussies voorgedaan. Op 27 april 2022 heeft werknemster aan het college van bestuur (CvB) een e-mail gestuurd waarin zij aangeeft pestgedrag van X te ervaren en hem als reden noemt waarom zij steeds het juridische traject zoekt. Op 12 mei 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen het CvB en werknemster. Het CvB heeft werknemster laten weten dat zij haar gedrag en haar manier van communiceren in de afgelopen periode als onacceptabel beschouwt en dat zij een verdere constructieve samenwerking (voor dat moment) onmogelijk acht. Vanaf 12 mei 2022 is werknemster door RENN4 vrijgesteld van werk met behoud van loon. Op 1 juni 2022 heeft een tweede gesprek plaatsgevonden tussen werknemster en het CvB. Daarbij is ter sprake gekomen dat het CvB gedurende de afwezigheid van werknemster signalen van collega's ontving dat ook hun onderlinge werkrelatie onder druk stond. Er is een mediationtraject gestart dat zonder resultaat is beëindigd. RENN4 heeft werknemster laten weten dat zij niet haar werkzaamheden kon hervatten. Werkneemster heeft vervolgens ontkend dat sprake is van problemen in de samenwerking en per 19 september 2022 haar werk vanuit huis zal hervatten. Op 19 september 2022 heeft werknemster aan verschillende (regio)directeuren gemaild dat zij weer aan het werk gaat. Op 5 oktober 2022 vond een gesprek plaats tussen partijen, waarbij werknemster de optie is geboden van het doorlopen van een verbetertraject. Werkneemster heeft dit na een lange discussie van de hand gewezen. RENN4 heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. Werkneemster is in hoger beroep gegaan.

*Oordeel*

De kantonrechter heeft geoordeeld dat de wijze waarop werknemster zich gedurende lange tijd heeft gedragen in combinatie met haar aanhoudende weigering om mee te werken aan enig verbetertraject als verwijtbaar in de zin van de e-grond is aan te merken. Het hof volgt het oordeel van de kantonrechter hierin. Met de kantonrechter oordeelt het hof dat het RENN4 als werkgever vrij staat om door hem ervaren problemen op enig moment te benoemen en vanaf dat moment een verandering in de opstelling van werknemster te verlangen. Anders dan werknemster betoogt, was daar in elk geval vanaf 12 mei 2022 ook reden toe. Er is geen

rechtvaardiging voor haar in e-mailcorrespondentie gebezigde toonzetting en kwalificaties. Vanaf 12 mei 2022 mocht van werknemster dus worden verwacht dat zij haar opstelling en wijze van communicatie zou aanpassen en alle mogelijke medewerking zou verlenen aan een traject ter verbetering van de onderlinge samenwerking en het herwinnen van vertrouwen. Met de kantonrechter stelt het hof vast dat werknemster echter in haar ongewenste opstelling en gedrag heeft volhard en onvoldoende medewerking heeft verleend aan enig traject ter verbetering daarvan. Ook het hof acht dit verwijtbaar. Wat voor werknemster niet duidelijk was wat de verbeterpunten waren en hoe het verbetertraject eruit zou zien, volgt het hof evenmin. RENN4 heeft in de brief van 13 mei 2022 uitgebreid en met verwijzing naar eerdere gebeurtenissen uiteengezet op welke momenten en op welke onderdelen het gedrag van werknemster tot samenwerkingsproblemen heeft gezorgd. Partijen hebben hierover ook met elkaar gesproken, waarna een mediationtraject is gestart dat zonder resultaat is beëindigd. Het daarna voorgestelde coachingstraject heeft werknemster geweigerd omdat volgens haar geen sprake was van problemen in de samenwerking met collega's. Vervolgens kon van werknemster worden verwacht dat zij zou meewerken aan een verbetertraject. RENN4 heeft met de uitgebreide brief van 19 oktober 2022 ook voldaan aan het verzoek van werknemster om dit traject SMART te formuleren. Daarmee waren alle vragen van werknemster beantwoord, concrete voorbeelden van gedrag dat tot problemen leidde verstrekt en duidelijkheid gegeven over de inhoud van het verbetertraject. RENN4 kon zich in redelijkheid op het standpunt stellen dat in dit stadium medewerking aan het door haar voorgestelde traject van werknemster kon worden verlangd en dat nadere uitwerking tijdens het traject zou plaatsvinden. Dat werknemster ook aan het verbetertraject zonder valide reden geen gevolg wenste te geven, getuigt van een volhardende non-coöperatieve en niet-constructieve opstelling. Het handelen en nalaten van werknemster is ook zodanig dat van RENN4 in redelijkheid niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, mede gezien het feit dat werknemster ondanks genoemde waarschuwingen en aanwijzingen haar houding en gedrag niet heeft aangepast en/of geen medewerking heeft verleend aan enig verbetertraject.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 27-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:3554

**Zaaknummer:** 200.326.688/01

**Rechters:** M. Willemse, G.A. Diebels en R.S. de Vries

**Advocaten:** H.G.B. van der Wal en J.M. Frons

**Wetsartikelen:** 7:669 BW