

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de d-grond vanwege onvermogen van werknemer om duurzaam ongewenst gedrag te veranderen en gebrek aan daadwerkelijke zelfreflectie. Werknemer komt geen bescherming toe als klokkenluider.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2015 in dienst van Knauf B.V. (hierna: Knauf). In 2018 werd werknemer door Knauf aangesproken op zijn gedrag en samenwerking, met de vraag om een plan van aanpak voor verbetering. Ondanks enige vooruitgang met coaching, verviel werknemer herhaaldelijk in oud gedrag, wat leidde tot meerdere incidenten en negatieve feedback van collega's en leidinggevendenden. In 2021 werd een verbetertraject gestart, inclusief coaching, maar Knauf vond dat het gewenste resultaat uitbleef. In de periode 22 juni 2023 tot 14 september 2023 hebben partijen mediationgesprekken gevoerd, die uiteindelijk niet hebben geleid tot een oplossing van de tussen partijen gerezen geschillen. Op 19 september 2023 deed werknemer een melding van een vermeende misstand bij de Compliance-afdeling van Knauf Group. Het onderzoek werd op 4 december 2023 afgerond, waarbij de melding werd gesloten vanwege gebrek aan concreet bewijs en onderbouwing. Op 19 september 2023 heeft Knauf laten weten dat een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter zal worden ingediend. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking het verzoek van Knauf toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 maart 2024 op de d-grond met toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter heeft werknemer niet aangemerkt als 'klokkenluider'. Tegen deze beschikking komt werknemer op in hoger beroep.

*Oordeel**Benadelingsverbod (klokkenluider)*

Werknemer heeft betoogd dat hij is benadeeld, namelijk ontslagen, nadat hij melding had gemaakt van een misstand. Het hof volgt werknemer daarin niet. Het hof gaat ervan uit dat Knauf eerst na haar mededeling aan werknemer dat zij een ontbindingsverzoek zal indienen bij de kantonrechter, van de door werknemer gemelde misstand heeft gehoord. Niet is komen vast te staan dat werknemer voor 19 september 2023 intern melding heeft gemaakt van zijn vermoeden dat sprake was van een misstand. Het hof neemt daarbij ook in aanmerking dat werknemer geen aannemelijke verklaring heeft kunnen geven voor het feit dat hij tot 19 september 2023 heeft gewacht met het doen van een officiële misstandmelding terwijl hij van mening was dat het een ernstige misstand betrof, waarop hij naar eigen zeggen meteen na 17 januari 2023 actie heeft ondernomen.

D-grond

Het hof benadrukt dat de in de jurisprudentie geformuleerde gezichtspunten onder meer een rol kunnen spelen, en er dus geen cumulatieve eisen zijn waaraan moet zijn voldaan wil een ontbinding op de d-grond kunnen plaatsvinden. Uit de door partijen overgelegde stukken en specifiek de hiervoor opgenomen vaststaande feiten met opgenomen citaten en verwijzingen blijkt: (1) dat werknemer wist welk gedrag van werknemer Knauf als problematisch ervoer, (2) dat hem geruime tijd is geboden zijn gedrag aan te passen, (3) dat Knauf diverse acties heeft ondernomen en ondersteuning heeft geboden, (4) dat werknemer het problematische van zijn gedrag erkende en daarom ook meewerkte met de aangeboden coaching, (5) dat werknemer desondanks het hem verweten gedrag bleef vertonen en (6) dat al in 2021 is aangezegd dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen als werknemer er niet in zou slagen zijn gedrag duurzaam te veranderen. Bij die stand van zaken is naar het oordeel van het hof voldaan aan de essentie van de rond de d-grond in de jurisprudentie geformuleerde waarborgen en kan van Knauf niet langer worden gevergd tijd, geld en aandacht aan werknemer te blijven besteden om te proberen alsnog tot geschiktheid voor de functie te komen. Het hof is van oordeel dat de vastlegging van het hele proces door Knauf niet de schoonheidsprijs verdient, maar kent hier geen doorslaggevende betekenis aan toe. In de gegeven omstandigheden ligt naar het oordeel van het hof herplaatsing niet in de rede omdat er sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid. Niet is gesteld of gebleken dat er passende functies voor werknemer beschikbaar zijn waarin hij niet in teamverband hoeft samen te werken en die recht doen aan zijn opleiding, ervaring en capaciteiten (managersfunctie). Op grond van al het voorgaande is het hof van oordeel dat sprake is van een voldragen d-grond. Het gaat in de kern om het onvermogen van werknemer tot daadwerkelijke zelfreflectie en blijvende aanpassing van het onwenselijke gedrag, dat Knauf hem vanaf 2018 al heeft verweten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5575

Zaaknummer: 200.340.628

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, G.A. Diebels en H.G. Rottier

Advocaten: D. van Gerven en I.O.D.V. Wetzels

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub d BW, 7:658c BW (oud), 7:671b BW, 7:683 BW, 17e Wbk en 17eb Wbk