

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst van een werknemer die door collega's als verbaal agressief wordt ervaren terecht ontbonden wegens een (ernstig) verstoorde arbeidsverhouding.****Feiten*

Werknemer was sinds 1 februari 1992 werkzaam voor de gemeente Leeuwarden (hierna: de gemeente), laatstelijk in de functie van hovenier. Gedurende zijn dienstverband heeft werknemer zich frequent ziekgemeld. Vanaf 2020 heeft de gemeente werknemer aangesproken op de onjuiste wijze waarop hij zich ziekmeldde en verlof aanvraag. Als gevolg daarvan kreeg werknemer een slechtere verhouding met zijn leidinggevende. Op 7 maart 2023 heeft werknemer zich volledig ziekgemeld. Sinds 27 maart 2023 is hij weer voor 50% inzetbaar. Op 5 april 2023 ontving de leidinggevende een melding van een oud-medewerker waaruit bleek dat werknemer zich beledigend tegen hem had opgesteld. Toen de leidinggevende hier met werknemer over wilde praten, heeft werknemer de leidinggevende niet willen uitleggen waarom hij zo naar de oud-medewerker had gereageerd. Met ingang van 16 mei 2023 is werknemer door de gemeente geschorst. De reden voor de schorsing was dat werknemer zich dreigend naar zijn teamleider zou hebben uitgelaten tijdens een telefoongesprek tussen de teamleider en zijn vrouw. Later ontkende werknemer dat hij iets tijdens dit telefoongesprek heeft gezegd. Ook vanuit de ploeg van werknemer kwamen inmiddels signalen dat zij hem niet meer terug wilden in de ploeg, wat op 30 juni 2023 middels een schriftelijke verklaring is bevestigd. Werknemer is het niet eens met (de inhoud van) de verklaring. Later zouden hij en zijn vrouw twee collega's hierop hebben aangesproken. Op 14 juli 2023 heeft de gemeente aan werknemer geschreven dat er geen mogelijkheden zijn om werknemer in een andere ploeg te plaatsen. In de verslagen naar aanleiding van de gesprekken van 5 juni 2023 en 17 juli 2023 heeft de bedrijfsarts geschreven dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte en/of gebrek maar dat werknemer wel klachten heeft die reëel zijn en passen bij de situatie. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van de gemeente ontbonden wegens een (ernstig) verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is het niet eens met de ontbinding en komt in hoger beroep. In zijn hoger beroep heeft werknemer aangevoerd dat sprake was van een opzegverbod, dat er bovendien geen grond voor ontbinding was en dat, indien deze grond er wel was, dit het gevolg zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Van een opzegverbod was geen sprake. De bedrijfsarts heeft immers

tweemaal geoordeeld dat werknemer niet arbeidsongeschikt was door ziekte en/of een gebrek. Er is daarna geen second opinion of een (tijdig) deskundigenoordeel aangevraagd. Gesteld noch gebleken is dat werknemer zich opnieuw heeft ziekgemeld. Daar komt bij dat – anders dan werknemer stelt – het niet de taak is van de kantonrechter om een deskundige in te schakelen. Daarnaast deelt het hof het oordeel van de kantonrechter dat het, gelet op het grote aantal ondertekenaars van de verklaring, voldoende aannemelijk is dat geen sprake was van een individueel conflict met alleen de leidinggevende. Daar komt bij dat werknemer zich wantrouwend opstelt en dus ook weinig vertrouwen heeft in de gemeente. Net als de kantonrechter oordeelt het hof dat het niet realistisch is om te verwachten dat de verstoorde verhoudingen nog kunnen worden hersteld. Het idee van werknemer om groepsmediation in te zetten gaat niet op, nu het gaat om een kwetsbare groep mensen en sommige ploegleden echt bang zijn voor werknemer. Dat herplaatsing in een andere ploeg niet mogelijk is gebleken, is door werknemer onvoldoende gemotiveerd betwist. Het hof tekent daarbij aan dat werknemer zelf een voorkeur heeft uitgesproken voor een vaststellingsovereenkomst. Tot slot oordeelt het hof dat de gemeente niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Alhoewel het hof de verbazing van werknemer begrijpt dat hij niet eerder het signaal kreeg dat collega's problemen met hem hadden, wil dit niet zeggen dat de gemeente op dat punt een ernstig verwijt valt te maken. Tegen de achtergrond van de problematiek van met name de kwetsbaarste collega's is voorstelbaar dat het lang kan duren voordat een ploeglid zich durft te uiten over een collega die als verbaal agressief wordt ervaren. Bovendien heeft de gemeente de pijn voor werknemer proberen te verzachten door hem een 'van-werk-naar-werktraject' voor te stellen. Ook in het confronteren van werknemer met de kwestie rondom de oud-medewerker, terwijl werknemer nog gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, ziet het hof geen ernstig verwijtbaar handelen. De eindconclusie is dan ook dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden. Het hoger beroep van werknemer wordt verworpen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 11-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:6864

**Zaaknummer:** 200.344.518/01

**Rechters:** M.E.L. Fikkers, M. Willemse en J. Schulp

**Advocaten:** W. Wallinga en M.J. Kolijn-van de Merwe

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:670 lid 1 BW