

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst (niet statutair) directeur op de grond. De oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie is met name gelegen in het gedrag en de houding van de directeur. De klachten vanuit de klokkenluidersprocedure zijn door hem niet serieus genomen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2016 in dienst bij werkgever als Managing Director op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De plaats waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht is zowel in Nederland als in België. Gedurende de maand maart 2018 hebben elf medewerkers van het kantoor in België zich bij hun manager/vertrouwenspersoon over het gedrag van werknemer beklagd. Werkgever heeft deze klachten serieus genomen en conform de Whistle Blower Procedure behandeld. De Compliance Officer heeft een intern onderzoek uitgevoerd en heeft de betrokken klokkenluiders individueel en op een neutrale locatie geïnterviewd. Werkgever heeft de klachten gekwalificeerd als klachten over agressief en onrechtmatig gedrag, alcoholmisbruik, niet-professionele relatie en vriendjespolitiek, alsmede onrust binnen de organisatie. De klachten zijn besproken met werknemer. Werkgever is van mening dat werknemer deze klachten niet serieus neemt en bagatelliseert. Werkgever heeft werknemer op 26 april 2018 op non-actief gesteld. Op 30 april 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Mediation heeft niet tot overeenstemming tussen partijen geleid. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden omdat de arbeidsrelatie volgens werkgever ernstig en duurzaam is verstoord als gevolg van de klachten over werknemer alsmede de wijze waarop hij zich nadien heeft gedragen. Werknemer meent dat de ontbinding dient te worden afgewezen, hetzij vanwege het bestaan van een opzegverbod dan wel vanwege het ontbreken van een grondslag voor ontbinding.

Oordeel

Het beroep van werknemer op het opzegverbod faalt. Het verzoek houdt geen verband met de ziekte van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter kan op grond van de door werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden de conclusie worden getrokken dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Uit de gedocumenteerde klachten blijkt dat een flink aantal medewerkers de cultuur op de werkvloer door het gedrag van werkgever heeft ervaren als een angstcultuur. De werknemers hebben dat

onafhankelijk van elkaar met de Compliance Officer besproken. Het zijn in ieder geval klachten van zo ernstige aard dat werkgever ze serieus moest nemen. Bovendien is de situatie thans ook nog zo dat een deel van het managementteam niet meer met werknemer wil samenwerken. Werknemer heeft tijdens de zitting verklaard dat zijn terugkeer geen enkel probleem zal opleveren. Die verklaring raakt de kern van het probleem, namelijk dat werknemer de over hem geuite klachten en de samenwerkingsproblemen, anders dan werkgever, niet serieus lijkt te nemen. Werknemer heeft er blijk van gegeven zich meer te storen aan de wijze waarop de klachten zijn onderzocht, dan zich de inhoud van de klachten aan te trekken. Werkgever had goede gronden om aan te nemen dat de klokkenluidersprocedure ook in deze zaak aangewezen was om aan de klagers voldoende veiligheid te bieden. Nu de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding met name is gelegen in het gedrag en de houding van werknemer, ligt herplaatsing van hem niet in de rede, zodat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijsbaar is. De kantonrechter ziet geen grond om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Werkgever is aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:6435

Zaaknummer: 7235743 AE VERZ 18-97

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: C.C. Oberman en R.J. Voorink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW