

## RECHTSPRAAK

***Unikon heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster ernstige, niet onderbouwde of bewezen, verwijten te maken.****Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 januari 2018 in dienst bij Unikon. Bij brief d.d. 5 april 2019 heeft de algemeen directeur van Unikon aan werkneemster bericht dat hij op 3 april 2019 heeft geconstateerd dat werkneemster probeert medewerkers te betrekken in haar pogingen om hen tegen de directie op te zetten en probeert om de diverse directieleden tegen elkaar op te zetten. Werkneemster heeft hierop gereageerd door aan te geven dat zij zich hierin niet herkent en dat er veel onrust is op de werkvloer door aanvaringen die er zouden zijn geweest tussen de algemeen directeur en de verkoopafdeling. Op 8 april 2019 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 8 april jl. hebben werkneemster en zes andere medewerkers hun ongenoegen ten aanzien van de ontstane werksituatie na de komst van de algemeen directeur geuit en hebben zij hun vertrouwen in de algemeen directeur opgezegd. Unikon heeft hierop gereageerd met de mededeling dat zij heeft begrepen dat werkneemster degene is die de anderen heeft gemobiliseerd. Unikon heeft geconcludeerd dat het 'point of no return' is bereikt. Op advies van de bedrijfsarts heeft er mediation plaatsgevonden, hetgeen niet heeft geleid tot afspraken tussen partijen. Unikon verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**Verwijtbaar handelen*

Primair heeft Unikon gesteld dat sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. Hieraan heeft Unikon ten grondslag gelegd dat werkneemster ondanks haar positie als leidinggevende en de eerdere waarschuwingen wegens ondermijnend gedrag, heeft meegewerkt aan het creëren van een situatie waarin de algemeen directeur door het personeel buitenspel is gezet. Werkneemster voert verweer. De kantonrechter overweegt dat niet in geschil is dat werkneemster met X heeft gesproken over de door haar ervaren problemen met (de wijze van leidinggeven) van de algemeen directeur en daarnaast is dit ook besproken in een driegesprek met de algemeen directeur. De handelwijze van werkneemster kan echter niet worden bestempeld als ondermijnend gedrag. Ook is niet gebleken dat werkneemster heeft geprobeerd collega's 'op te zetten' tegen de algemeen directeur. Ontbinding op grond van verwijtbaar handelen wordt afgewezen.

*Verstoorde arbeidsverhouding*

Unikon stelt subsidiair dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Uit de stellingen

die partijen over en weer hebben ingenomen en het feit dat de mediation niet tot oplossingen heeft geleid, volgt dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Dat deze verstoring door Unikon is veroorzaakt doet daar niet aan af.

### *Billijke vergoeding*

Uit de processtukken en hetgeen tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gekomen blijkt dat Unikon werknemster bij brief van 5 april 2019 ernstige verwijten maakt die op geen enkele wijze zijn onderbouwd en niet vast zijn komen te staan. Unikon heeft bovendien werknemster niet in de gelegenheid gesteld in gesprek te gaan over de brief van 8 april 2019, maar aangegeven dat 'the point of no return' was gepasseerd. De kantonrechter is van oordeel dat Unikon hiermee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en toekenning van een billijke vergoeding ligt dan ook in de rede. Hierbij acht de kantonrechter het redelijk een billijke vergoeding van zeven maandsalarissen toe te kennen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 11-02-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2020:1090

**Zaaknummer:** 8118521

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** S.W.J. Koenen en C.J. Tijman

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