

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding van € 50.000 bruto. Angstcultuur. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster nooit aan te spreken op functioneren en na signalen van werknemers direct op non actief te stellen en een op werkneemster gericht onderzoek in te stellen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2014 bij werkgeefster in dienst getreden als filiaalleidster, tegen een salaris van laatstelijk € 4.300 bruto per maand bij een 38-urige werkweek. Werkgeefster exploiteert een aantal boekwinkels in Friesland, Groningen, Drenthe en Overijssel. Daarnaast verkoopt zij boeken en aanverwante artikelen via haar website. Werkneemster is filiaalleidster van de twee vestigingen in Groningen, gevestigd aan de Grote Markt en het A-Kerkhof. Daarnaast is zij lid van het MT. Op 18 november 2022 ontving een deel van het MT een e-mail van een ex-medewerkster inclusief een achttal brieven van (voormalig) werknemers, waarin wordt geklaagd over het gedrag van werkneemster. De klachten hebben betrekking op angstcultuur en een negatieve werksfeer. Werkneemster wordt vervolgens uitgenodigd voor een gesprek op het hoofdkantoor, waar haar – nadat zij kennis heeft kunnen nemen van de verklaringen van de medewerkers – wordt medegedeeld dat zij tot nader order wordt vrijgesteld van werk. Werkgeefster bevestigt een en ander bij brief van 24 november 2022 waarin zij aangeeft (a) dat de ernst van de klachten een onderzoek rechtvaardigt, (b) dat zij ook eigen ervaringen heeft met werkneemster die aansluiten bij de klachten van de werknemers en (c) dat de voorkeur uitgaat naar een neutrale beëindiging van het dienstverband. Er wordt een conceptvaststellingsovereenkomst aan werkneemster toegezonden met als einddatum 1 maart 2023 en een vergoeding van € 15.000 bruto. Werkneemster stemt niet in met een ontslag. Zij is van mening dat gelet op de overgelegde verklaringen niet gesteld kan worden dat er sprake is van een onwerkbaar situatie, dat partijen daarom met elkaar in gesprek dienen te treden en een onderzoek dan achterwege kan blijven. Een vervolggesprek leidt niet tot een oplossing, waarna werkgeefster aan Beljon Westerterp opdracht heeft gegeven tot het doen van een onderzoek naar de werksfeer in de vestigingen in Groningen. Op 30 maart 2023 heeft werkgeefster Beljon Westerterp gevraagd om nadere informatie. Zij heeft tevens gevraagd om een advies gelet op de conclusie van het rapport. Beljon Westerterp heeft vervolgens een procesbeschrijving toegezonden en het advies gegeven de arbeidsovereenkomst met werkneemster te beëindigen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond te ontbinden op de kortst mogelijke termijn zonder toekenning van enige vergoeding. Werkneemster verzoekt tot

afwijzing en hervatting van haar werkzaamheden. Subsidiair verzoekt zij werkgeefster te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding, de maximale cumulatievergoeding en een billijke vergoeding van € 183.072,40 bruto.

Oordeel

De kantonrechter stelt bij de beantwoording van de vraag of werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld voorop dat zij negen jaar in dienst is als leidinggevende. Vast staat ook dat zij in al die jaren naar tevredenheid heeft gefunctioneerd, althans dat zij in die jaren nooit formeel op haar functioneren is aangesproken, terwijl werkgeefster op de hoogte was van haar stijl van communiceren en haar houding. Weliswaar is werkneemster binnen het MT wel eens aangesproken op haar gedrag, maar niet op haar functioneren als leidinggevende op zich. Werkgeefster heeft ook erkend dat zij geen functioneringsgesprekken met werkneemster heeft gevoerd. Ook is niet gebleken dat de stijl van leidinggeven van werkneemster door de jaren heen is gewijzigd. Van werkneemster mag gezien haar functie een hoge mate van zelfstandigheid worden verwacht, maar dat neemt niet weg dat ook zij moet worden gewezen op tekortschieten in haar functioneren en de mogelijkheid moet krijgen haar functioneren te verbeteren. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Er wordt wel geoordeeld dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, die niet aan werkneemster kan worden toegerekend als verwijtbaar handelen. De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat een goed werkgever signalen van grensoverschrijdend gedrag nader moet onderzoeken. De kantonrechter volgt werkgeefster echter niet in haar betoog dat de verklaringen die zij op 18 november 2022 van (oud-)medewerkers heeft ontvangen voldoende aanleiding waren om werkneemster per direct op non actief te stellen. Werkgeefster had een minder zwaar middel kunnen en moeten aangrijpen om de in de verklaringen van de (oud-)medewerkers aangekaarte problemen aan te pakken. Zo had zij eerst intern onderzoek kunnen doen door zelf met medewerkers het gesprek aan te gaan en had zij door middel van mediation of een groepsgesprek onder leiding van een professionele onafhankelijke derde kunnen trachten de problemen tussen werkneemster en haar medewerkers op te lossen. Ook had werkgeefster een coachingtraject kunnen aanbieden in het kader van een verbetertraject voor haar functioneren als leidinggevende. Daar komt bij dat werkgeefster vanaf 24 november 2022 steeds heeft aangedrongen op een beëindiging van het dienstverband. Door aldus te handelen heeft werkgeefster in aanzienlijke mate bijgedragen aan de thans onafwendbare ontbinding. Een dergelijk handelen van een werkgeefster dient in het licht van de genoemde omstandigheden als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd te worden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 oktober 2023 onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 50.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 12-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5492

Zaaknummer: 10456490 \ AR VERZ 23-30

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: E.W. Kingma en S. Scheltinga

Wetsartikelen: 6:96 BW; 7:66g BW; 7:67o BW; 7:671b BW; 7:671c BW; 7:673 BW