

RECHTSPRAAK

Binnen de afdeling is sprake van een onveilige werkcultuur en werknemer maakt deel uit van de groep die de reden is van of in ieder geval bijdraagt aan de onveilige werksfeer. Ontbinding arbeidsovereenkomst g-grond.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 september 1985 bij de RET in dienst. In januari 2024 heeft leidinggevende mails ontvangen van vier collega's van werknemer die daarin uitgebreid hun zorgen uiten over de werksfeer op de afdeling Veiligheid en waarin sommigen hun negatieve ervaringen met en over het gedrag van onder andere werknemer delen. Deze mails waren voor leidinggevende aanleiding actie te ondernemen. Zo is werknemer op 31 januari 2024 geschorst. Een vordering tot wedertewerkstelling is bij vonnis van 17 april 2024 toegewezen, waarna hij weer aan het werk is gegaan. Op 5 juli 2024 is werknemer opnieuw geschorst. Verder heeft de RET in maart 2024 het onderzoeksbureau Verinorm opdracht gegeven onderzoek te doen naar – kort gezegd – de werkcultuur binnen de afdeling Veiligheid. De bevindingen zijn vastgelegd in een rapport dat in juni 2024 is afgerond. Daarin wordt o.a. geconcludeerd dat sprake is van ernstig verstoorde verhoudingen binnen de afdeling Veiligheid en dat sprake is van ongewenst gedrag. De RET verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond dan wel meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek is voor een belangrijk deel gebaseerd op de bevindingen van het onderzoek. Voor zover twijfels zijn geuit over de zorgvuldigheid van het onderzoek, worden die twijfels niet gedeeld. Uit de beschrijving van de wijze van uitvoering blijkt voldoende dat de onderzoekers niet over een nacht ijs zijn gegaan. (Ook) bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek zullen de bevindingen van de onderzoekers daarom in beslissende mate een rol spelen. Die beoordeling leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Hoewel wordt geoordeeld dat het gedrag en de houding van werknemer niet als verwijtbaar handelen kwalificeren, wordt op basis van de bevindingen van het onderzoek en de daaraan voorafgaande meldingen van collega's wel geconcludeerd dat het gedrag en zijn houding van bepalende invloed zijn op het ontstaan en de aanwezigheid van een onveilige werkcultuur binnen de afdeling Veiligheid. Dat daarvan sprake is, blijkt duidelijk uit de conclusies bij het rapport. De kantonrechter stelt vast dat binnen de afdeling Veiligheid sprake is van een onveilige werkcultuur, dat gesproken kan worden van twee groepen die zich niet tot elkaar verhouden en dat werknemer deel uitmaakt van de groep die de reden is van of

in ieder geval bijdraagt aan de onveilige werksfeer. Van de RET wordt als goed werkgever verwacht dat zij zorgt voor de aanwezigheid en het behoud van een veilige werkcultuur voor haar medewerkers. Dat zij de oplossing voor het probleem op de afdeling Veiligheid niet zoekt aan de kant van de collega's en medewerkers van werknemer die onveiligheid ervaren, is logisch en begrijpelijk. Dat zou de omgekeerde wereld zijn. Onder al deze omstandigheden kan worden gezegd dat sprake is van een zodanig ernstige en duurzame vertrouwensbreuk dat van de RET in redelijkheid niet kan worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet. Herstel van vertrouwen is gelet op de aard van de hiervoor besproken problematiek niet mogelijk. Geconcludeerd wordt daarom dat de verstoorde arbeidsverhouding als redelijke grond voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden aangemerkt. Aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend. De billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4239

Zaaknummer: 11321179 VZ VERZ 24-8254

Advocaten: A. Birkhoff, L.M. Kennedie en K. ten Broek

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