

RECHTSPRAAK

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de i-grond (combinatie van de e- en g-grond). Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld als gevolg waarvan hij voor onveiligheid binnen zijn team heeft gezorgd. Daarnaast is ook duidelijk dat een ernstig verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 1990 in dienst bij werkgeefster. Vanaf 1 oktober 2011 is werknemer teamleider, in welke functie hij leiding geeft aan circa 30 medewerkers. Tijdens een winterbijeenkomst met het team op 14 november 2023 heeft werknemer zich, in stevige bewoordingen, uitgelaten over een anonieme aantijging over hem uit de resultaten van een enquête. In januari 2024 zijn er bij werkgeefster acht meldingen van medewerkers binnengekomen over ongewenst/intimiderend gedrag van werknemer als teamleider. Vervolgens heeft een onderzoeksbureau onderzoek gedaan. Uit het rapport van het onderzoeksbureau volgt dat werknemer door zijn toespraak op de winterbijeenkomst niet in overeenstemming met de zorg voor sociale veiligheid heeft gehandeld en hij daardoor mogelijk een onveilige werksfeer heeft gecreëerd. Daarnaast heeft het onderzoeksbureau geconcludeerd dat werknemer zich in gesprekken met twee melders zodanig heeft opgesteld dat het begrijpelijk is dat zij dit als dreigend en intimiderend hebben ervaren. Verder volgt uit het rapport dat, ondanks meldingen daarover, niet is gebleken dat werknemer vrouwonvriendelijk gedrag heeft vertoond en is niet gebleken dat werknemer onvoldoende heeft ingegrepen in een situatie waarin een medewerker ongewenst gedrag van een collega heeft ondervonden. Werkgeefster vraagt in deze procedure om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

E-grond

De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat aan werknemer ten aanzien van zijn uitslatingen op de winterbijeenkomst en de gesprekken met de ondergeschikten een verwijt valt te maken. In de hoedanigheid van zijn leidinggevende positie is werknemer verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat binnen zijn afdeling. Dat brengt met zich mee dat juist van hem ten opzichte van een ondergeschikte mag worden verwacht dat hij integer handelt en zich zeer wel bewust is van de uitslatingen die hij doet richting of over de

medewerkers binnen zijn team. Dat heeft werknemer niet gedaan. Gelet op het feit dat werknemer al 35 jaar werkzaam is bij werkgeefster en hij een uitstekende staat van dienst heeft, brengen de verwijten – die zich in een korte periode hebben voorgedaan – niet met zich mee dat dit, op zichzelf bezien, een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

G-grond

Gelet op de bevindingen van het onderzoeksbureau is evident dat de verhoudingen tussen werknemer enerzijds en de melders en werkgeefster anderzijds ernstig verstoord zijn geraakt. Inmiddels staan werkgeefster en werknemer al ruim een jaar tegenover elkaar en is het ze nog steeds niet gelukt om met elkaar in gesprek te gaan om te pogen de onderlinge verhoudingen te herstellen. Ook na een kort geding in november 2024, waarin het wedertewerkstellingsverzoek van werknemer is afgewezen omdat voor terugkeer nodig is dat partijen eerst in gesprek gaan, is het partijen niet gelukt om met elkaar in gesprek te raken. Door het uitblijven van dit gesprek kan nu niet gezegd worden dat de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord.

I-grond

Gelet op de combinatie van omstandigheden die hiervoor ten aanzien van de e- en g- grond zijn vastgesteld, komt de kantonrechter tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen toch ontbonden moet worden. Vast staat dat het handelen van werknemer verwijtbaar is en voor onveiligheid binnen zijn team heeft gezorgd. Duidelijk is ook dat een ernstig verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan door de meldingen over het handelen van werknemer en de conclusie daarover van het onderzoeksbureau. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. De transitievergoeding wordt toegewezen. Daarnaast ziet de kantonrechter aanleiding om een aanvullende vergoeding toe te kennen van 50% (de helft van de transitievergoeding).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1805

Zaaknummer: 11441081 \ ME VERZ 24-146 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.W. Stam en M.J. Hofste

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 BW en