

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding nadat verschillende meldingen zijn gemaakt over ongewenste leiderschapsstijl van werknemer. Toekennen billijke vergoeding van € 150.000 nu werkgeefster pas veel later werknemer op zijn gedrag heeft aangesproken en werknemer niet is geïnformeerd over de persoon van de melders en de exacte aard/inhoud van de meldingen.

Feiten

Werknemer was in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van Director HR&O. In 2021 zijn verschillende meldingen gemaakt over de stijl van leidinggeven van werknemer. De stijl van leidinggeven van werknemer zou als intimiderend en kleinerend worden ervaren. Op de door hem geleide afdeling zou een angstcultuur heersen. Op 3 september 2021 is werknemer op de hoogte gesteld van de meldingen die zijn binnengekomen over hem. Met ingang van 22 september 2021 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Op 13 oktober 2021 is opdracht gegeven aan een onderzoeksbureau om onderzoek te doen naar de signalen die vanuit verschillende bronnen bij de CEO van werknemer zijn neergelegd. Uit het onderzoek volgt onder meer dat sprake is van onvrede rond het functioneren van werknemer, er eerder sprake is geweest van incidenten, dat sprake is van onoorbare praktijken en dat sprake is van kleineren/wegpesten. Werkgeefster en werknemer hebben geprobeerd door middel van mediation tot een oplossing te komen, maar het mediationtraject is na drie bijeenkomsten op 5 maart 2022 zonder resultaat beëindigd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond, subsidiair op de h-grond en meer subsidiair op de i-grond. Werknemer verzoekt tot afwijzing van het ontbindingsverzoek en wil weer toegelaten worden tot de bedongen werkzaamheden. Volgens werknemer blijkt uit het rapport niet van de ernstige verwijten die hem zijn gemaakt, althans niet van het intentioneel creëren van een angstcultuur, intimideren, pesten, kleineren of het maken van verboden onderscheid. Werknemer stelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door haar handelwijze na de ontvangen klachten en verzoekt om een billijke vergoeding.

Oordeel

Volgens de kantonrechter is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde verhouding. Gesteld noch gebleken is dat het onderzoeksrapport voor wat betreft de wijze van totstandkoming niet aan de daaraan te stellen eisen voldoet. De uitkomsten daarvan heeft werkgeefster als uitgangspunt mogen hanteren. De uitkomsten van het rapport zijn, waar het om het effect van de leiderschapsstijl van werknemer gaat, ernstig. Die hebben geleid tot het

wegvallen van ieder vertrouwen in werknemer als hoogste P&O-functionaris binnen het bedrijf. De onderlinge relatie tussen werknemer en de CEO van het bedrijf, alsook tussen werknemer en een deel van zijn medewerkers en MT-leden is ernstig en duurzaam verstoord geraakt. Terugkeer is geen optie meer. Herplaatsing ligt, gelet op de aard en het niveau van functioneren van werknemer, niet in de rede. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 341.188 bruto toegekend. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, omdat werknemer niet is geïnformeerd over de persoon van de melders en de exacte aard/inhoud van de meldingen. Bovendien is aan werknemer geen feedback gegeven door andere MT-leden, terwijl de meldingen van ruim daarvoor dateren. Aan werknemer is zelfs medegedeeld dat hij uitstekend presteerde. Ook speelt mee dat tijdens de zitting is gebleken dat werkgeefster bezig is met een cultuuromslag, waardoor meer ruimte is voor de menselijke maat. Rekening houdend met de inkomensschade, de mate van verwijtbaarheid en de transitievergoeding, wordt een billijke vergoeding vastgesteld van € 150.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:3584

Zaaknummer: 9771802

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: T.B. Vandeginste en M.A.J. Aerts

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g en 7:682 BW