

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege verstoorde arbeidsverhouding na klachten over integriteit door werknemer. Transitievergoeding wordt toegewezen.*Feiten*

Werknemer was van 11 augustus 2014 tot en met 31 augustus 2015 gedetacheerd bij de rechtsvoorganger van Dynniq Energy B.V. (hierna: Dynniq) als senior werkvoorbereider. Sinds 1 september 2015 is hij in diezelfde functie in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Dynniq. Op 3 maart 2021 heeft Dynniq een aantal kritiekpunten geuit over de werkhouding en het functioneren van werknemer. Werknemer heeft per e-mail aangegeven dat hij het niet eens was met de kritiekpunten. In januari en februari 2022 heeft werknemer contact gezocht met een HR-medewerkster in haar rol als vertrouwenspersoon over de klachten die hij heeft over integriteit binnen de organisatie. Uit een daarna uitgevoerd integriteitsonderzoek zijn geen bewijzen van niet integer handelen gevonden. In september 2022 heeft Dynniq een mediationtraject voorgesteld aan werknemer, dat in november 2022 is ingezet. Het mediationtraject is onsuccesvol afgesloten. Dynniq verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Het staat werknemer in beginsel vrij om betrokken te zijn bij de cultuur en het werkklimaat binnen Dynniq en om zijn visie op integriteit binnen Dynniq te delen. Het staat hem om ook - binnen de grenzen van de binnen de onderneming geldende gedragscode - vrij om met zijn collega's in gesprek te gaan over hun gedrag en/of om hun op een constructieve manier te wijzen of aan te spreken op hun gedrag. Uit het dossier en het partijdebat blijkt dat naar aanleiding van onenigheid in de loop van de tijd scheuren in de arbeidsrelatie zijn ontstaan, omdat werknemer, nadat het door hem gewenste effect niet werd behaald, telkens een stapje verder - en ook steeds hoger in de organisatie - is gegaan in een poging om alsnog 'gehoord te worden' en zijn alsmaar omvangrijker wordende klachten te ventileren. Uit het ondernemingsbrede onderzoek blijkt niet dat de klachten van werknemer gegrond zijn. Werknemer mag commentaar hebben op de manier waarop het onderzoek is uitgevoerd en de uitkomsten ervan, maar dit dient hij wel binnen redelijke grenzen te doen. Door na het onderzoek en tijdens dit mediationtraject een nieuwe aandeelhouder te betrekken en tegen hem wederom dezelfde en inmiddels ongefundeerd bevonden klachten en ook nieuwe beschuldigingen over de integriteit van werknemers van Dynniq te uiten, heeft werknemer de inmiddels fragiele arbeidsrelatie zodanig onder druk gezet dat die onherstelbaar is

beschadigd. Van dusdanig verwijtbaar handelen, laat staan ernstig verwijtbaar handelen, door werknemer dat de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd, is naar het oordeel van de kantonrechter echter geen sprake. Uit het dossier en het partijdebat komt het beeld naar voren dat werknemer steeds de (op zich positieve) intentie had om binnen de organisatie verbeteringen op het gebied van integriteit te laten doorvoeren en niet dat hij eropuit was om de organisatie schade toe te brengen. Wel is de kantonrechter van oordeel dat door voornoemd gedrag van werknemer sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Dynniq niet kan worden gevegd dat zij de arbeidsovereenkomst voortzet. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Een transitievergoeding van € 16.282,56 bruto wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:3164

Zaaknummer: 10294729 VZ VERZ 23-683

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: M. Jakobs-Hiemstra en M.J. Blom

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