

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Niet kan worden vastgesteld dat werkneemster ongefundeerde beschuldigingen heeft geuit en ook niet dat werkgever werkneemster in een kwaad daglicht heeft gesteld.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 10 februari 2014 bij Koninklijke Binnenvaart Nederland (hierna: KBN) als communicatieadviseur. Werkneemster ervaart een grote werkdruk bij KBN en heeft dit meermaals (tevergeefs) geprobeerd te bespreken. In oktober 2021 heeft werkneemster ervoor gekozen om haar zorgen te uiten in een brief aan de directeur. Als gevolg hiervan is actie ondernomen door KBN, waardoor KBN in de veronderstelling was dat daarmee aan de wensen van werkneemster werd voldaan. Dit blijkt achteraf niet zo te zijn. Ook later ontstond tussen partijen miscommunicatie omtrent het verzoek van KBN aan werkneemster om een communicatieplan op te stellen. KBN verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het KBN niet kan worden verweten dat hij anders heeft gehandeld dan werkneemster had bedacht. Voor de overige problemen die werkneemster met haar brief heeft bedoeld te benoemen, geldt dat de aard en de ernst van die problemen niet voldoende duidelijk blijken uit de brief. Dat KBN op dat moment geen andere maatregelen heeft genomen, kan KBN dan ook niet worden verweten. Werkneemster is op 18 oktober 2021 ziek geraakt en voelde zich tijdens haar ziekte genegeerd door KBN. Ze verwijt het KBN dat deze niet met haar in gesprek is gegaan. Werkneemster miskent echter dat tijdens haar ziekteperiode wel contact is geweest met de HR-coördinator van KBN. Het was op verzoek van werkneemster dat het contact alleen met die HR-medewerkster was. Werkneemster kan KBN daarom nu niet verwijten dat zij haar heeft genegeerd. Werkneemster heeft op 21 maart 2022 een brief gestuurd aan KBN waarin ze onder andere melding maakt van seksueel grensoverschrijdend gedrag dat ze frequent heeft meegemaakt. KBN had al de eerste stappen gezet om een extern onderzoek uit te voeren naar ongewenste omgangsvormen binnen KBN. Werkneemster beweert dat de aanleiding daarvoor was dat de directeur niet goed functioneerde, maar KBN beweert dat het was vanwege een bij een bestuurslid gedane melding (naar later bleek van werkneemster) van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De tekst in de brief van werkneemster wekte de suggestie dat er sprake was van strafbare feiten. Werkneemster stelt dat dit nooit zo is bedoeld, maar door de manier waarop zij het een en

ander in haar brief heeft verwoord, heeft zij de boel bij KBN behoorlijk op de kop gezet. Hoewel niet alles perfect was georganiseerd bij KBN, betekent dit niet dat KBN ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter komt tot het oordeel dat sprake is van een niet op te lossen verstoorde arbeidsrelatie en dat herplaatsing niet voor de hand ligt. De overeenkomst wordt ontbonden per maart 2023. Partijen hebben allebei niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Daarom hoeft KBN alleen de transitievergoeding aan werkneemster te betalen. Nu niet kan worden vastgesteld dat werkneemster ongefundeerde beschuldigingen heeft geuit over medewerkers van KBN en ook niet dat KBN werkneemster in een kwaad daglicht heeft gesteld of had moeten ingrijpen waar zij heeft toegekeken, dragen beide partijen hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:3943

Zaaknummer: 10139260 HA VERZ 22-83

Rechters: P. Joele

Advocaten: A.N. Kampherbeek

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