

RECHTSPRAAK

Geen ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Geen verstoorde arbeidsrelatie. Geen deugdelijk objectief en onafhankelijk feitenonderzoek naar grensoverschrijdend gedrag.

Feiten

Werknemer is met ingang van 4 januari 2022 voor onbepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Director, Enterprise/Regional Sales. In die functie geeft hij leiding aan het nieuw opgezette Benelux-verkoopteam. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is het 'Global Associate Handbook' van toepassing verklaard met daarin voorschriften met betrekking tot onder meer 'Appropriate Workplace Behavior', 'Discrimination and Harassment' en over 'Workplace Violence and Bullying Policy'. Werkgeefster is in november 2022 benaderd door twee medewerkers met een melding over het gedrag van werknemer jegens een van zijn ondergeschikten, welke melding ook is gedaan bij de klachtenfunctionaris, tevens Senior Manager Employee Relations. De Legal Department van werkgeefster heeft naar aanleiding van deze melding, mondeling de opdracht gegeven om de klachtenfunctionaris een onderzoek naar de feiten te laten verrichten. Er vinden interviews plaats en werknemer is via teams geconfronteerd met de melding en de gehouden interviews. Het onderzoek is volledig op afstand uitgevoerd. Werknemer wordt op non-actief gesteld en hem wordt de vraag voorgelegd of hij bereid is een vaststellingsovereenkomst te sluiten. Eind december 2022 wordt een ontbindingsverzoek ingediend. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e- en g-grond wegens meldingen over ongepast, onbehoorlijk en grensoverschrijdend gedrag, onder meer bestaande uit het vernederen van (aan hem ondergeschikte) medewerkers, het uitschelden van zijn ondergeschikten, het zaaien van een angstcultuur, discriminatie, het veroorzaken van een onveilige werksituatie en het niet respecteren van het recht van medewerkers op hun privéleven. Werknemer stelt dat de verwijten die hem worden gemaakt met betrekking tot zijn manier van leidinggeven en communiceren ten onrechte zijn vastgesteld door werkgeefster en hij betwist tevens dat sprake is geweest van een grondig, zorgvuldig en onafhankelijk onderzoek.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond op voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens zodanig verwijtbaar handelen door werknemer dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter stelt voorop dat werkgeefster, nadat zij de melding had ontvangen deze terecht serieus heeft genomen en daaraan opvolging heeft gegeven. Werkgeefster had vervolgens eerst het gesprek

met werknemer dienen aan te gaan over de meldingen en op basis van de uitkomst van dat gesprek had zij kunnen besluiten nader onderzoek te doen. In de plaats daarvan is zij al met het onderzoek begonnen voordat zij werknemer de kans heeft gegeven zijn kant van het verhaal te doen. Werkgeefster heeft gekozen voor het verrichten van een intern onderzoek, in de plaats van een extern onderzoeksbureau in te schakelen. Dit hoeft geen probleem te zijn, zolang het interne onderzoek plaatsvindt met inachtneming van de benodigde zorgvuldigheid, onpartijdigheid en onafhankelijkheid. Op grond van de feiten en omstandigheden oordeelt de kantonrechter dat er geen deugdelijk feitenonderzoek heeft plaatsgevonden door middel van een zorgvuldig onderzoek naar aanleiding van de meldingen over werknemer, zodat hem geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan worden verweten. De melding is door de Legal Department gedaan aan de klachtenfunctionaris, in casu een medewerker van werkgeefster. De klachtenfunctionaris is vervolgens ook degene geweest die het onderzoek is gestart, een probleemstelling en onderzoeksvragen heeft opgesteld, onderzoeker is geweest van de feiten, gesprekken heeft gevoerd met werknemers en de gespreksverslagen heeft opgesteld, conclusies heeft getrokken en te ondernemen acties heeft voorgesteld, zoals vastgelegd in de onderzoeksrapportage. Omdat het hele proces door een en dezelfde medewerker heeft plaatsgevonden heeft er geen controle plaatsgevonden van onder meer de vraagstelling, het opstellen van de gespreksverslagen en de bevindingen van de klachtenfunctionaris. Ten aanzien de door werkgeefster gestelde verstoorde arbeidsverhouding oordeelt de kantonrechter dat zonder nadere inspanningen om te komen tot normalisatie van de arbeidsverhoudingen een oordeel dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat enkel ontbinding van de arbeidsovereenkomst nog in de rede ligt, te prematuur is. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de overige verzoeken worden afgewezen. Het tegenverzoek tot wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:2167

Zaaknummer: 10292452

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: W.D. Kootstra en P. de Boer

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:669 BW, 7:670 BW; 7:671 BW, 7:673 BW