

RECHTSPRAAK

Ontbinding op verzoek van werknemer. Verwijten van grensoverschrijdend gedrag niet komen vast te staan na onderzoek door extern bureau. Ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkgever. Toekenning billijke vergoeding en transitievergoeding.

Feiten

Déhora Consultancy Group B.V. (hierna: Déhora) is een adviesbureau gespecialiseerd in personeelsplanning en -management met ongeveer 220 medewerkers. Werknemer is sinds 5 augustus 2020 in dienst van Déhora, laatstelijk als Business Development Director. Het fulltimesalaris bedraagt € 8.000 bruto per maand, exclusief overige emolumenten. In september 2022 heeft werknemer een coachingsessie gevolgd met als belangrijkste aandachtspunt het bereiken van een verbetering van de emotionele stabiliteit. Eind 2022 heeft werknemer een gesprek gehad met een (ondergeschikte) vrouwelijk collega van het commerciële binnendienstteam. Volgens werknemer heeft de betreffende collega in dat gesprek aangeboden bij hem in bad te komen zitten. Volgens de collega zou juist werknemer dat hebben voorgesteld. De collega heeft eind 2022 melding gedaan van dit incident. HR heeft daarvan kennis genomen. De melding is door HR onderzocht en heeft geen arbeidsrechtelijke gevolgen gehad. Per 1 januari 2023 heeft werknemer een promotie gekregen naar zijn huidige functie. Er volgt een tweede coachingstraject gericht op persoonlijke effectiviteit. In november 2023 hebben partijen het plan ontwikkeld om werknemer deel uit te gaan laten maken van het kernteam dat zich richt op de herpositionering van Déhora. Op donderdag 23 november 2023 is werknemer aangesproken en is hem medegedeeld dat er meldingen over hem zijn binnengekomen, waardoor hij per direct is vrijgesteld van werkzaamheden. De timing van de meldingen is opvallend te noemen. Er is geen intern onderzoek gedaan en werknemer heeft zich niet direct kunnen verweren. Déhora heeft primair gereageerd op de meldingen en zich gefocust op de klager, waarbij werknemer in de kou kwam te staan. Déhora heeft vervolgens aan alle medewerkers een e-mail gestuurd over de meldingen en de op non-actiefstelling van werknemer. Ook heeft zij werknemer daarna laten bungelen en aan zijn lot overgelaten. Pas na 69 dagen vond het eerste gesprek met het onderzoeksbureau plaats en kon hij kennisnemen van de verwijten. Uit het gespreksverslag daarvan blijkt al dat van de vage beschuldigingen niets overblijft, en dat blijkt ook uit het conceptrapport en het definitieve rapport. Het gaat bovendien om meldingen/situaties die al eerder bij Déhora bekend waren, terwijl hij nooit een officiële waarschuwing heeft gehad. Het heeft Déhora volledig aan zorgvuldigheid ontbroken en werknemer is in zijn belangen geschaad. Hij heeft niet binnen een aanvaardbare termijn vernomen waarvan hij werd beschuldigd en hij is zeer negatief neergezet richting zijn 220 collega's, hetgeen onzorgvuldig, beschadigend en ernstig

verwijtbaar te noemen is. Werknemer meldt zich ziek en dient een ontbindingsverzoek in en verzoekt een billijke vergoeding van € 565.156,91 bruto, een transitievergoeding van € 15.550,03 bruto, een immateriële schadevergoeding van € 20.000 netto, vergoeding van daadwerkelijke advocaatkosten en een rectificatie-e-mail. Déhora verzet zich tegen toewijzing van het verzoek en voert aan dat er een onterecht beeld wordt geschetst van Déhora.

Oordeel

Déhora heeft werknemer na de ontvangst van twee meldingen direct op non-actief gesteld en al haar werknemers (in Nederland) de dag erna per e-mail geïnformeerd over het feit dat er meldingen over werknemer waren binnengekomen en er een extern onderzoek werd gestart, waarbij hem is gevraagd zijn werk neer te leggen. Duidelijk is dat Déhora de twee meldingen serieus diende te nemen en zorgvuldig diende te (laten) onderzoeken. Die meldingen kwamen gezien de bij Déhora uit het verleden bekende gedragingen van werknemer echter niet uit de lucht vallen. Eerdere meldingen over ongewenst gedrag van werknemer zijn voor Déhora nooit aanleiding geweest om concrete maatregelen te treffen, zoals een schriftelijke waarschuwing en/of het aanbieden van een verbetertraject. De coaching betrof geen verbetertraject. Déhora heeft vervolgens na de start van het onderzoek ook niet gecommuniceerd met werknemer. Déhora valt te verwijten dat zij onvoldoende regie op (de duur van) het onderzoek heeft uitgeoefend. Uit het onderzoek is vervolgens niet gebleken dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de hem verweten gedragingen. Déhora had ten tijde van de gedragingen geen gedragsprotocol over relaties tussen collega's. Het gedrag van werknemer is volgens de kantonrechter niet het gedrag dat je van een directeur mag verwachten. Dit valt hem te verwijten. Déhora heeft daar echter nimmer adequaat op ingegrepen. Ook nadat bleek dat het onderzoek onvoldoende aanwijzingen bood, heeft Déhora in de tussentijd nieuwe verklaringen verzameld van medewerkers over (het gedrag van) werknemer. Deze heeft zij niet laten onderzoeken door het onderzoeksbureau, hoewel het onderzoek op het moment van ontvangst van een aantal van die verklaringen nog liep. Naar het oordeel van de kantonrechter kwalificeert de handelwijze van Déhora als ernstig verwijtbaar. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van een billijke vergoeding van € 100.000 bruto en een transitievergoeding van € 14.452,85. Daarnaast kan Déhora geen rechten ontlenen aan het concurrentie-en/of relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6286

Zaaknummer: 11091038 EA VERZ 24-413

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: R. Ruiter en T.A. Opbroek-Booij

Wetsartikelen: 6:248 BW; 7:653 BW; 7:671c BW; 7:673 BW; 7:686a BW