

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst het verzoek van werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen af, maar ontbindt wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Ledenvoordeel, een deelneming van LTO Bedrijven B.V., ondersteunt boeren en tuinders in de agrarische transitie. Werkneemster treedt op 22 mei 2018 in dienst als campagnemarketeer. Haar functie wijzigt op 1 april 2022 naar teamcoördinator Marketing en Service en Advies en op 1 maart 2023 naar manager Marketing en Service en Advies. Ze rapporteert rechtstreeks aan de algemeen directeur, de heer [naam 3]. Vanaf 1 maart 2024 werkt werkneemster fulltime met een salaris van € 5.743,00 bruto per maand, exclusief toeslagen. In 2022, 2023 en 2024 ontvangt zij een bonus. Tussen januari en maart 2024 bespreekt werkneemster met [naam 3] diens gevoelens voor haar. In maart 2024 deelt werkneemster met [naam 3] het bed na een hotelbezoek, volgens werkneemster onder valse voorwendselen. In april 2024 zoekt werkneemster psychologische hulp vanwege deze situatie. In augustus 2024 meldt de vertrouwenspersoon aan de voorzitter van de RvC, [naam 1], dat medewerkers van Ledenvoordeel klagen over werkneemster. Ze wordt verweten vaak afwezig te zijn, weinig structuur te bieden en niet te reageren op plannen. Ook beïnvloedt de nauwe relatie tussen werkneemster en [naam 3] volgens hen het functioneren op de afdeling. Drie medewerkers hebben geen vertrouwen meer in werkneemster; twee vinden dat zij een tweede kans verdient. Werkneemster erkent in augustus 2024 haar relatie met [naam 3] en gaat voorlopig thuiswerken. [Naam 3] wordt op 26 augustus 2024 geschorst; zijn dienstverband eindigt op 31 december 2024 na een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster meldt zich op 28 augustus 2024 ziek. De bedrijfsarts acht werkneemster tot november 2024 niet stabiel genoeg om te werken en adviseert cognitieve gedragstherapie of EMDR vanwege PTSS en een depressie. Ledenvoordeel verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 januari 2025. Werkneemster verzet zich hiertegen, maar ziet tijdens de zitting in dat een beëindiging onvermijdelijk is. In haar tegenverzoek vraagt zij om ontbinding per 28 augustus 2026 of zodra zij volledig arbeidsgeschikt is. Zij vordert een transitievergoeding van € 15.157,30 en een billijke vergoeding van € 60.000. Daarnaast eist zij dat Ledenvoordeel de kosten van haar studie vergoedt en geen beroep kan doen op een concurrentie- of relatiebeding. Werkneemster verwijt Ledenvoordeel ernstig verwijtbaar handelen door haar onvoldoende te beschermen tegen de seksuele intimidatie door [naam 3] en haar vervolgens aan te vallen in plaats van te steunen.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van Ledenvoordeel tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond (verwijtbaar handelen) af. Ledenvoordeel maakt niet voldoende aannemelijk dat werkneemster zodanig verwijtbaar handelt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van haar kan worden geleverd. De verklaringen van de vertrouwenspersoon en vijf teamleden zijn onzorgvuldig tot stand gekomen en kunnen niet als bewijs van verwijtbaar handelen dienen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst echter wel op de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie). De kantonrechter acht het aannemelijk dat de arbeidsrelatie duurzaam en ernstig is verstoord, zodat voortzetting daarvan niet langer realistisch is. Het opzegverbod tijdens ziekte staat aan deze ontbinding niet in de weg, omdat de arbeidsongeschiktheid niet de oorzaak is van de verstoorde arbeidsrelatie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2025. De kantonrechter kent werkneemster een transitievergoeding toe van € 15.157,30 bruto, te vermeerderen met wettelijke rente vanaf 1 mei 2025. Daarnaast kent de kantonrechter haar een billijke vergoeding toe wegens ernstig verwijtbaar handelen van Ledenvoordeel. Dit ernstig verwijtbaar handelen bestaat onder meer uit de onzorgvuldige werkwijze van de vertrouwenspersoon, het ontbreken van een deugdelijk hoor en wederhoor, en de wijze waarop Ledenvoordeel vervolgens is omgegaan met werkneemster, waaronder het onterecht afsluiten van haar toegang tot systemen en het direct terugvorderen van de leaseauto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1606

Zaaknummer: 11413781

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: R.A. van Huussen

Wetsartikelen: 7:671b BW