

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst met toekenning billijke vergoeding aan werknemster. Werkgeefster valt de verstoorde arbeidsverhouding tussen haar en werknemster in overwegende mate te verwijten, nu zij werknemster, zonder ervaring, heeft aangewezen als leidinggevende en vervolgens de situatie op haar beloop heeft gelaten.

Feiten

Werknemster is sinds 10 augustus 2020 in dienst bij Beans Coffee Roasters B.V. (hierna: Beans Coffee), laatstelijk voor 32 uur per week in een leidinggevende functie. De organisatie van Beans Coffee omvat 29 werknemers en is opgebouwd rond vier kernprocessen (expeditie, branding, machinale inpaklijn en handmatige inpaklijn), ondersteund door stafafdelingen. In oktober 2023 is werknemster, nadat enkele medewerkers over haar hadden geklaagd bij de interne vertrouwenspersoon, aangesproken op de manier waarop zij leidinggeeft. Op 29 augustus 2024 deed ditzelfde zich voor. Ditmaal waren de klachten van zodanige aard dat Beans Coffee een extern onderzoeksbureau heeft ingeschakeld. Uit dit onderzoek volgt volgens Beans Coffee dat werknemster niet alleen onaardig is naar anderen, maar bovenal onredelijk directief en onredelijk dwingend is. Daarnaast heeft werknemster volgens Beans Coffee geen enkele vorm van spijt of zelfreflectie getoond. Naar aanleiding van deze bevindingen uit het onderzoeksrapport, dat gedateerd is op 24 oktober 2024, heeft Beans Coffee aan werknemster laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. In onderhavige procedure verzoekt Beans Coffee de kantonrechter dan ook om de arbeidsovereenkomst met werknemster tegen de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) dan wel vanwege een cumulatie van deze gronden (i-grond). Werknemster verweert zich tegen het verzoek en verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, om een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat Beans Coffee vrij om in hoge mate zelf te bepalen welke stijl van leidinggeven zij op de werkvloer wenst. De stijl van werknemster spreekt haar kennelijk niet aan. Dat werknemster hier door Beans Coffee op is aangesproken, maakt echter nog niet dat daarmee is aangetoond dat werknemster verwijtbaar heeft gehandeld (e-grond). Daarvoor is namelijk nodig dat zij haar gedrag niet heeft *willen*

aanpassen. In dat kader is in onderhavige zaak van belang dat eerder sprake lijkt te zijn van een beperkt repertoire van technieken om leiding te geven, of zelfs een nagenoeg ontbreken daarvan, in plaats van onwil bij werkneemster. Het staat immers vast dat werkneemster geen ervaring heeft met leidinggeven (zij is letterlijk van de band geplukt en gevraagd om de rol van leidinggevende op zich te nemen), terwijl niet is gebleken dat Beans Coffee nog iets heeft ondernomen om haar beter geschikt voor deze functie te maken. In dat verlengde merkt de kantonrechter op dat hier veel meer sprake is van de ontslaggrond “disfunctioneren”. Deze grond is echter niet aangevoerd en bovendien is niet getracht het functioneren van werkneemster te verbeteren (wat vereist is voor een geslaagd beroep op disfunctioneren). Wel is sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Daarvoor is van belang dat een deel van haar ondergeschikten/afdeling geen vertrouwen meer heeft in werkneemster, niet weersproken is dat een of meer medewerkers van Beans Coffee vertrokken zijn vanwege werkneemster, aannemelijk is dat ook andere medewerkers zullen vertrekken en ook de directie geen vertrouwen meer in haar heeft. Daar komt bij dat de kantonrechter van belang acht dat sprake is van een klein (familie)bedrijf. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 mei 2025. Werkneemster heeft daarbij recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat de duurzame verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende mate aan Beans Coffee te wijten is. Zij heeft deze situatie immers in het leven geroepen door werkneemster, zonder ervaring in het leidinggeven, aan te wijzen als leidinggevende van de afdeling en vervolgens de situatie op haar beloop te laten. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 13.500 bruto en heeft daarbij de loonwaarde van de arbeidsovereenkomst, de kans om opnieuw inkomen te verwerven en de mate van verwijtbaarheid van Beans Coffee in acht genomen. Nu aan de ontbinding een billijke vergoeding wordt verbonden, krijgt Beans Coffee de mogelijkheid het verzoek in te trekken. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkneemster de onderzoekskosten van Beans Coffee niet hoeft te betalen en dat de arbeidsomvang op grond van een tussen partijen getekend addendum wordt aangepast zodat werkneemster nog recht heeft op nabetaling van salaris.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2146

Zaaknummer: 11427206 \ AZ VERZ 24-126

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: L.E.M. Moll en A.M.T. Snijders

Wetsartikelen: 7:699 lid 1 en 3 sub e, g en i BW en 7:671b lid 1 en 9 sub a en c BW