

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek toegewezen, werkgeefster dient een billijke vergoeding te betalen omdat zij na een incident tussen werkneemster en een collega onvoldoende onderzoek heeft gedaan en in de afhandeling ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.*Feiten*

Werkneemster is per 1 januari 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratie- en marketingmedewerkster. Werkgeefster wordt bestuurd door de broer van werkneemster. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de g-grond na een incident tussen werkneemster en een collega (hierna: B). Over wat er op die dag precies is gebeurd verschillen partijen van mening, maar vast staat dat het bij een confrontatie op de werkvloer tussen werkneemster en B is uitgelopen op geschreeuw over en weer. Het ging er daarbij zo heftig aan toe dat een derde medewerker tussenbeide is gekomen, omdat hij bang was dat werkneemster en B slaags zouden raken, zo blijkt uit zijn verklaring. Zover is het niet gekomen, maar volgens werkneemster heeft B wel zijn lichaam gebruikt om haar te intimideren en heeft hij daarnaast opzettelijk een zware deur dichtgegooid terwijl zij in de deuropening stond en weg moest springen om daardoor niet geraakt te worden. In de daaropvolgende maanden hebben er gesprekken plaatsgevonden met zowel werkneemster als haar collega. Op 30 november 2023 heeft er een gesprek plaatsvonden tussen werkneemster en de broer bij hun ouders thuis en in hun bijzijn. Tijdens dat gesprek heeft de broer aangegeven dat hij de arbeidsverhouding op korte termijn wilde beëindigen, omdat volgens hem de positie van werkneemster niet langer houdbaar was. Werkneemster heeft daar na het gesprek mee ingestemd, maar tot een beëindiging is het niet gekomen. Kennelijk heeft werkneemster nog enige tijd doorgewerkt, totdat zij zich op 20 december 2023 ziek heeft gemeld. Enkele dagen later heeft werkgeefster werkneemster, na het uitlekken van een document waarin werkneemster zich negatief uitliet over werkgeefster, medegedeeld dat zij niet meer welkom was. Werkneemster is het ermee dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding maar verzoekt een billijke vergoeding, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld zou hebben in de afhandeling van het incident.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing niet in de rede ligt, aangezien werkgeefster een klein bedrijf is en werkneemster daardoor altijd nauw samen zou moeten werken met de broer en B. De transitievergoeding wordt toegekend. Er wordt een billijke vergoeding van € 19.519,92 toegekend, gebaseerd op een periode van twaalf

maanden waarin werkneemster verwacht aangewezen te zijn op een uitkering wat leidt tot een inkomensachteruitgang van 30%. Na het incident heeft werkgeefster werkneemster niet geconfronteerd met het verhaal van collega B. Werkneemster heeft dus nooit de mogelijkheid gekregen om zich concreet te verweren. In plaats daarvan heeft de broer werkneemster gelijk de dag na het incident en zonder aankondiging vooraf met B aan tafel gezet met de mededeling dat zij over en weer excuses moesten aanbieden en dat daarmee de kous af zou zijn. Dat werkneemster zich daardoor overvallen voelde en dat heeft geweigerd is begrijpelijk; nergens blijkt uit dat de broer werkneemster in haar lezing van het incident en het gevoel van onveiligheid bij B serieus heeft genomen. Uit de gang van zaken rijst eerder het vermoeden dat haar zorgen werden weggewuifd en de broer vooral gefocust was op het herstellen van de rust in het bedrijf. De broer heeft bovendien tijdens dat gesprek voorbarig aangestuurd op het einde van de arbeidsovereenkomst en werkgeefster is zich kort daarna ook gaan gedragen alsof dat einde al een feit was. Uit e-mails die werkneemster heeft overgelegd, blijkt namelijk dat in ieder geval vanaf januari 2024 zowel intern als extern werd gecommuniceerd dat werkneemster niet langer werkzaam was bij werkgeefster en dat zij vervangen zou gaan worden door een nieuwe medewerker, terwijl werkneemster alleen te horen had gekregen dat zij 'voorlopig' niet welkom was op de werkvloer. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Niet is vast komen te staan dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgeefster wordt veroordeeld tot het verstrekken van een getuigschrift. Werkgeefster kan niet worden verplicht zich daarin positief uit te laten. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4468

Zaaknummer: 11728583 \ UE VERZ 25-165 WMB/61313

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.C. van Norden en B.R. van der Zwan

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW