

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding valt werkgeefster ernstig te verwijten. Geen verbetertraject voorgesteld en ook geen onafhankelijk onderzoek naar aanleiding van klachten.

Feiten

Werkgeefster (hierna: NLVI) is begin 2021 in opdracht van het Ministerie van Defensie opgericht als fusie van zes verschillende organisaties die zich richten op het bevorderen van de maatschappelijke waardering van Nederlandse veteranen. Werknemer is sinds 1 december 2021 bij NLVI in dienst als programmamanager Veteranendag tegen een salaris van € 7.277 bruto per maand bij een arbeidsduur van 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Sociaal Werk van toepassing. Als programmamanager Veteranendag heeft hij de dagelijkse leiding over het team van NLVD. NLVD is belast met de uitvoering van de taken die zijn belegd bij het Nationaal Comité Veteranendag (hierna: het Comité), waaronder de organisatie van de jaarlijkse Nederlandse Veteranendag. De fusie – zo blijkt uit een evaluatie – verloopt moeizaam. Eind 2023 is NLVI begonnen met een herweging en herinschaling van de functies. Alle medewerkers van NLVD hebben bezwaar gemaakt tegen de uitkomsten van de herweging van hun functie, onder wie werknemer. Vervolgens treft werknemer medio 2024 het verwijt dat vertrekkende medewerkers klachten hebben geuit over de manier van besluitvorming, leidinggeven en communiceren van werknemer. Werknemer betwist de klachten. Eind november 2024 meldt een HR-medewerker betrokken bij de herweging van de functies dat hij niet langer bereid is die taak uit te voeren, vanwege de manier van communiceren van werknemer en zijn collega's. Vervolgens worden de medewerkers van NLVD hiervan op de hoogte gesteld waarbij de houding, het gedrag en de manier van communiceren van werknemer expliciet worden benoemd. Gesprekken leiden niet tot een oplossing. Collega's geven aan zich niet in de klachten jegens werknemer te herkennen en het te betreuren dat aan hen niet gevraagd is wat hun ervaringen met werknemer zijn. Ook schrijven zij dat de manier waarop werknemer door NLVI wordt behandeld de leden van het kernteam zowel in het werk als in het persoonlijk leven raakt. Op 30 januari 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tijdens een gesprek begin februari 2025, waarbij ook de vertrouwenspersoon van werknemer aanwezig was, is besloten een mediation in te zetten. De mediation is zonder resultaat geëindigd. In april 2025 stelt de bedrijfsarts dat er sprake is van werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid. NLVI verzoekt ontbinding op de g- en e-grond. Werknemer betwist primair dat er sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair verzoekt hij toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 294.000 bruto.

*Oordeel**Duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding en het opzegverbod*

De kantonrechter is van oordeel dat in deze procedure voldoende is gebleken dat van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding sprake is. Omdat tussen partijen al meerdere gesprekken hebben plaatsgevonden en de poging tot mediation is mislukt, is de kantonrechter het met NLVI eens dat geen aanknopingspunten meer bestaan voor het herstel van de arbeidsverhouding. Omdat werknemer zich heeft ziekgemeld als gevolg van de verstoring van de arbeidsverhouding die op dat moment al bestond, faalt het beroep op het opzegverbod tijdens ziekte. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 november 2025.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

NLVI heeft erkend bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd te zijn en deze wordt dan ook toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoorde arbeidsverhouding die in deze procedure tot het einde van de arbeidsovereenkomst leidt, het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van NLVI, zodat een billijke vergoeding zal worden toegewezen. De kantonrechter oordeelt dat het gebruikelijk is dat reorganisaties en herwegingen van functies tot de nodige (soms verhitte) discussies leiden en het valt werknemer niet te verwijten dat hij in die discussies als leidinggevende van NLVD standpunten heeft ingenomen die in het voordeel zijn van zijn team. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat het conflict dat heeft geleid tot de verstoring van de arbeidsverhouding tussen partijen is begonnen met de confrontatie over de vermeende klachten jegens werknemer. Omdat werknemer binnen NLVI een leidinggevende functie bekleedt, kunnen deze klachten niet anders begrepen worden dan als klachten over zijn functioneren als leidinggevende. Niet gesteld of gebleken is dat NLVI met werknemer een verbetertraject heeft besproken. NLVI miskent dat het begrijpelijk is dat werknemer – die tot op dat moment dus nooit eerder was geconfronteerd met klachten over zijn functioneren als leidinggevende – de behoefte heeft gevoeld om zich te verdedigen tegen de (ernstige) beschuldigingen aan zijn adres. Het was vervolgens de taak van NLVI om nader onderzoek te doen naar deze klachten en daarbij rekening te houden met de visie van werknemer. NLVI heeft de verplichting als goed werkgever om werknemer waar nodig in bescherming te nemen tegen mogelijk onterechte (ernstige) beschuldigingen. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 54.259,56 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:16837

Zaaknummer: 11692081 RP VERZ 25-50361

Rechters: D. Nobel

Advocaten: E.L. Pasma en H.V. Hess

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:686a BW; 288 Rv