

RECHTSPRAAK

Operationeel bedrijfsleider zou collega's hebben bedreigd, geïntimideerd en uitgescholden. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de cumulatiegrond.

Feiten

Werknemer is voormalig eigenaar van werkgeefster, die later door X is overgenomen. Sinds 1 augustus 2018 is werknemer bij werkgeefster in dienst, thans als operationeel bedrijfsleider. Naast hem vervult ook de heer Y deze functie. Op 10 februari 2025 werd werkgeefster door Y geïnformeerd over een gerucht dat werknemer een verhouding zou hebben met een werkneemster. Uit een gesprek op 12 februari 2025 bleek dat dit onjuist was. In het weekend van 1 maart 2025 heeft werknemer via telefoon en WhatsApp contact gezocht met collega's over dit gerucht. Op 3 maart 2025 vond hierover een gesprek plaats, waarna werknemer op non-actief is gesteld. Op 5 maart 2025 volgde een vervolggesprek en op 6 maart 2025 ontving werknemer een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft deze niet ondertekend. Volgens werkgeefster is werknemer, ondanks waarschuwingen, boos geworden en heeft hij medewerkers bedreigd, uitgescholden en geïntimideerd. Dit acht werkgeefster ontoelaatbaar. Zij stelt dat werknemer geen inzicht toont in zijn gedrag, in strijd heeft gehandeld met interne voorschriften en eerder is gewaarschuwd voor driftig gedrag. Werknemer vervult in zijn functie van operationeel bedrijfsleider bovendien een vertrouwens- en voorbeeldfunctie. Van werknemer had mogen worden verwacht dat hij begrijpt dat zijn gedrag niet acceptabel is en op geen enkele wijze valt te rechtvaardigen. Zijn gedragingen hebben er inmiddels toe geleid dat diverse medewerkers geen vertrouwen meer hebben in de samenwerking met werknemer, met als gevolg dat zij dreigen ontslag te nemen als werknemer in dienst blijft.

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de cumulatiegrond. Werknemer verzoekt bij ontbinding om de transitievergoeding, maximale cumulatievergoeding, een billijke vergoeding van € 271.596 bruto en € 10.000 netto aan immateriële schade en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij diverse collega's heeft bedreigd, uitgescholden en geïntimideerd. Dat werknemer ook nog andere collega's heeft benaderd, is niet gebleken. De inhoud van deze verklaring wordt niet alleen betwist door werknemer, maar is ook onvoldoende concreet. Er is niet verklaard wat werknemer precies

heeft gezegd en wat de bedreigingen inhielden. Werkgeefster heeft werknemer op enig moment zelfs verweten dat hij een werknemer met de dood zou hebben bedreigd, maar dat dit het geval is, volgt niet uit deze verklaring. Op grond van de betwiste verklaring kan dan ook niet worden vastgesteld dat werknemer de aan hem verweten gedragingen heeft gepleegd. Nu de verklaring onvoldoende concreet is en daarbij enkel van horen zeggen, wordt aan het nadere bewijsaanbod niet toegekomen. Ook uit de andere WhatsApp-berichten volgt niet dat werknemer een collega heeft bedreigd of geïntimideerd.

Verstoorde arbeidsverhouding

Werkgeefster stelt ook dat er een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan sinds de gedragingen van werknemer in het weekend van 1 maart 2025. Volgens werkgeefster is werknemer in het verleden al vaker gewaarschuwd voor driftig gedrag en scheldpartijen, maar heeft er geen structurele verandering plaatsgevonden. De kantonrechter stelt in dit kader voorop dat niet is komen vast te staan dat werknemer zich in het weekend van 1 maart 2025 ontoelaatbaar heeft gedragen richting collega's. Deze gedragingen kunnen dan ook niet bijdragen aan een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft verder betwist dat hij door werkgeefster eerder is aangesproken op zijn gedrag. Dat dit het geval is, is ook niet gebleken. Er zijn geen schriftelijke waarschuwingen gegeven. Hoewel werknemer erkent dat hij een 'harde stijl van leidinggeven' heeft, heeft hij betwist dat hij hier in het verleden op is aangesproken door werkgeefster. Indien werkgeefster vond dat werknemer hierin te ver ging, had van haar mogen worden verwacht dat zij hem daarop aansprak en deze gesprekken ook vastlegde. De verklaringen die werkgeefster als aanvullende producties in het geding heeft gebracht, maken dit niet anders. Het ligt op de weg van een werkgever om te proberen de verhoudingen te normaliseren indien er een verstoorde verhouding wordt ervaren. Werkgeefster heeft geen serieuze poging gedaan de verhoudingen te herstellen. Reeds op 5 maart 2025 werd gesproken van een onherstelbare vertrouwensbreuk en aangekondigd dat een vaststellingsovereenkomst zou volgen. Dat werknemer niet is ingegaan op het aanbod om op een andere vestiging te gaan werken, kan hem niet worden verweten, nu dit een andere functie betrof op 1,5 uur reistijd van zijn woonadres.

Cumulatiegrond

Van een combinatie van omstandigheden die ontbinding rechtvaardigt, is geen sprake. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Tegenverzoek

Het tegenverzoek van werknemer heeft een voorwaardelijk karakter. Omdat de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden, is de voorwaarde niet vervuld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6586

Zaaknummer: 11674052 \ AZ VERZ 25-25

Rechters: Mulders

Advocaten: mr. J.H. Ligtenberg en A.J.M. van der Borst

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b bw