

RECHTSPRAAK

Verstoring is onvoldoende ernstig en duurzaam. Werkgever heeft onvoldoende inspanningen verricht tot verbetering.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 februari 2003 in dienst bij werkgeefster en is vanuit haar positie tevens lid van het managementteam (hierna: MT). Volgens werkgeefster vertoont werkneemster consistent grensoverschrijdend gedrag richting haar collega's en gaat dat ten koste van de (gezondheid van de) andere werknemers. Werkgeefster heeft daarom extern onderzoek laten doen en uit het onderzoeksrapport volgt de bevestiging volgens werkgeefster dat er sprake is van sociale onveiligheid binnen werkgeefster door het handelen van werkneemster. Hierdoor is de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord en vindt werkgeefster dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden.

Oordeel

Werkgeefster heeft haar stelling dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding enerzijds gebaseerd op handelen en gedrag van werkneemster gedurende het gehele dienstverband en daarnaast (en in samenhang met) de bevindingen die uit het rapport naar voren zijn gekomen. De kantonrechter stelt vast dat het juist is dat werkneemster gedurende haar dienstverband regelmatig opmerkingen vanuit werkgeefster heeft gekregen over haar manier van communiceren richting collega's, maar dat de aanzet daarvan zwak is. Uit diverse beoordelingen die werkneemster heeft ontvangen blijkt dat vanaf 2007 opmerkingen worden gemaakt over de wijze waarop zij communiceert, maar verder dan het enkel geven van deze feedback wordt in de beoordelingsverslagen niet gegaan. Evenmin is op een indringende wijze duidelijk gemaakt aan werkneemster dat zij zich als leidinggevende een andere stijl moet aanmeten. Als er gedurende het dienstverband sprake zou zijn geweest van grote twijfels aan de manier van communiceren dan wel de wijze van leiding geven door werkneemster, is onbegrijpelijk dat werkgeefster er vervolgens in 2013 voor kiest dat werkneemster lid wordt van het MT en dat in de loop van de tijd steeds meer werknemers onder haar leiding zijn komen te staan. Werkgeefster heeft aangevoerd dat van haar niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werkneemster voort te zetten, omdat eerdere gesprekken met werkneemster en coaching nooit hebben geleid tot een verandering in het gedrag en communicatie van werkneemster. Juist daar zit hier het probleem. Werkneemster heeft er namelijk op gewezen dat dit helemaal niet aan de orde is geweest. Er heeft weliswaar een kort coachingstraject plaatsgevonden in 2021/2022, maar dit traject was specifiek gericht op de samenwerking tussen werkneemster en een mede MT-lid en is met succes afgesloten. Werkgeefster heeft vervolgens aan haar verzoek de uitkomsten uit het

rapport ten grondslag gelegd. Bij de beoordeling hiervan stelt de kantonrechter voorop dat werkgeefster niet duidelijk heeft gemaakt in welke periode zij welke signalen heeft ontvangen waardoor onderzoek nodig was. Er zijn ook geen schriftelijke meldingen of klachten overgelegd. Opvallend is verder dat werkgeefster ervoor heeft gekozen niet eerst een indringend gesprek aan te gaan met werkneemster en haar met deze signalen te confronteren, maar meteen is overgegaan tot de inzet van het externe onderzoek. Uit de bevindingen van het onderzoek komt een beeld naar voren dat bevestigt dat een deel van de werknemers (grote) moeite heeft met de manier waarop werkneemster communiceert en dat dit (bij sommige werknemers) zorgt voor een onveilig gevoel op de werkvloer. Dit beeld wordt tegelijkertijd ook genuanceerd door positieve ervaringen met werkneemster en door andere omstandigheden die volgens sommige respondenten bijdragen aan een onveilig werkklimaat. Hoewel de kantonrechter het met werkgeefster eens is dat het handelen en gedrag van werkneemster dat uit de rapportage naar voren komt reden tot zorg geeft, moet daarbij ook worden meegewogen dat alle verklaringen anoniem zijn en het overgrote deel van die ervaringen niet eerder met werkneemster is gedeeld. Weliswaar heeft werkneemster tijdens het onderzoek de gelegenheid gehad te reageren op de rapportage en daarmee ook op de verklaringen, maar niet duidelijk is voor werkneemster van wie de beschuldigingen afkomstig zijn, wanneer de gedragingen hebben plaatsgehad enz. Maar bovenal vindt de kantonrechter dat werkgeefster hier veel te kort door de bocht is gegaan, gelet op het lange dienstverband van werkneemster, die al ruim 23 jaar bij werkgeefster werkzaam is, waarvan het overgrote deel als leidinggevende. Er zijn gedurende het dienstverband weliswaar regelmatig opmerkingen gemaakt door werkgeefster over de wijze van communiceren door werkneemster, maar daar blijft het bij en werkgeefster heeft nooit op indringende wijze kenbaar gemaakt aan werkneemster dat er noodzaak bestond dat zij haar leiderschapsstijl/manier van communiceren moest aanpassen. Het is gebleven bij opmerkingen in beoordelingsgesprekken en -verslagen. Een officiële waarschuwing heeft werkneemster nooit gekregen en evenmin heeft werkgeefster interventies ingezet om werkneemster te laten werken aan haar leiderschapsstijl of wijze van communiceren in het algemeen. Dat de arbeidsrelatie tussen partijen verstoord is geraakt waar het gaat om de arbeidsrelatie tussen werkneemster en een deel van de werknemers aan wie zij leidinggeeft, volgt wel uit de bevindingen die uit het rapport naar voren komen. Maar dat die arbeidsrelatie duurzaam en ernstig verstoord is, kan de kantonrechter niet vaststellen. Werkneemster heeft immers haar werkzaamheden, ook gedurende de onderzoeksperiode, steeds voortgezet. Tot op de dag van vandaag verricht werkneemster haar werkzaamheden voor werkgeefster, zij het vanuit huis. Werkneemster woont ook alle vergaderingen nog steeds (online) bij waar zij vanuit haar functie bij betrokken moet zijn. Van noemenswaardige problemen in de samenwerking is niet gebleken in de afgelopen periode. Werkgeefster had werkneemster veel eerder moeten aanspreken, helder moeten maken wat zij wel en niet wil qua leiderschap en begeleiding moeten aanbieden. Dit mocht van werkgeefster verwacht worden, zeker gelet op het lange dienstverband van werkneemster. In plaats daarvan heeft werkgeefster jarenlang een afwachtend houding aangenomen en nagelaten signalen over werkneemster met haar te bespreken. Ook vanuit haar zorgplicht vanuit goed werkgeverschap moet werkgeefster richting de medewerkers aan

wie werkneemster leiding geeft toch zorgen voor een veilige werkomgeving en zorgen dat werkneemster de juiste vaardigheden worden bijgebracht. Door na te laten daar actief iets aan te doen heeft werkgeefster zelf (in overwegende mate) de verstoring die er nu bestaat tussen werkneemster en een aantal werknemers veroorzaakt. Van werkgeefster mag daarom verwacht worden daar iets aan te doen. Gelet op al deze voornoemde omstandigheden kan de kantonrechter niet oordelen dat van werkgeefster niet meer gevergd zou kunnen worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:995

Zaaknummer: 11918993 \ ME VERZ 25-145 BW 31650

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: mr. D.J. Baveco en R.J. Wybenga

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 BW