

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag van directeur is reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2019 in dienst bij werkgever in de functie van commercieel directeur met een loon van € 10.833,34 bruto per maand exclusief emolumenten. Naar aanleiding van een klacht tegen werknemer van een (nu voormalige) collega in april 2023 heeft een recherchebureau een onderzoek verricht. Dat onderzoek is voortijdig door de melder van de klacht afgebroken, omdat het bureau al bevindingen had gedeeld met werkgever voordat het verslag van het gesprek met de melder was afgerond. Naar aanleiding van meldingen van twee collega's op 1 april 2025 heeft werkgever besloten een bemiddelingsbureau in te schakelen om een onderzoek te verrichten naar de gedragingen van werknemer. Op 2 juli 2025 is het definitieve onderzoeksrapport uitgebracht, waarna werknemer op non-actief is gesteld. Op 22 augustus 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden omdat de gedragingen van werknemer door collega's als onveilig en onprettig worden ervaren. Die gedragingen kenmerken zich onder andere door emotionele uitbarstingen, waarbij geen rekening wordt gehouden met anderen. Het gedrag van werknemer wordt als bedreigend en intimiderend ervaren. Bij voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt werknemer een billijke vergoeding gelijk aan vijf jaarsalarissen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding, omdat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Uit de stukken en de toelichting van werknemer op de mondelinge behandeling maakt de kantonrechter op dat werknemer kennelijk niet in de gaten heeft, dan wel zich er niet voldoende van bewust is, wat zijn handelen en zijn gedrag veroorzaken bij collega's. Werknemer heeft in 2024 op eigen initiatief een coachingtraject gevolgd, omdat hij wilde leren meer te delegeren. Aan de hand van een incident oordeelt de kantonrechter dat werknemer kennelijk niet uit zichzelf aanvoelt dat hij als directeur niet op zijn wijze kan omgaan met een medewerker. Hij lijkt niet te begrijpen dat iemand die in het werk in hiërarchische zin onder hem staat en zich ten opzichte van hem in een afhankelijkheidsrelatie bevindt, zich door dit ongeremde gedrag en uitlatingen onveilig voelt. Werknemer heeft met zijn gedrag en uitlatingen voor verschillende medewerkers een onwerkbaar situatie doen ontstaan. Hij heeft in strijd met wat van hem als directeur had mogen worden verwacht, nagelaten zo veel mogelijk te waarborgen dat medewerkers in een

veilige omgeving hun werkzaamheden kunnen verrichten. Zijn handelen betreft geen incident. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 mei 2026; omdat werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld maakt hij aanspraak op de transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:2040

Zaaknummer: 11896843 \ AZ VERZ 25-60 (E)

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: E.W. Kingma en A.P.E. de Brouwer

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW