

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek. Grensoverschrijdend gedrag is grotendeels niet voldoende vast komen te staan. Geen hoor en wederhoor en vertaling van uitspraken leiden tot onzorgvuldig onderzoek werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 6 januari 2025 in dienst getreden als bij Alvarez & Marsal Benelux B.V. (hierna: "A&M"). Zijn salaris bedroeg € 25.000 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Daarnaast had hij gedurende de eerste twee jaar van zijn dienstverband recht op een gegarandeerde bonus van € 450.000 bruto per jaar. Werknemer was door A&M aangetrokken om in Nederland de corporate tax-praktijk verder uit te bouwen en gaf leiding aan een team van vier personen. Voor zijn indiensttreding had werknemer ongeveer dertig jaar bij Deloitte gewerkt, waar hij partner was. In april 2025 had werknemer grappen gemaakt tegen een junior collega van Aziatische afkomst. Dit leidde tot informele feedback, waarna werknemer met de betreffende collega in gesprek is gegaan. Van 22 tot en met 25 januari 2026 nam werknemer deel aan de werkgerelateerde ski-trip. Tijdens deze trip maakte hij tegenover een mannelijke collega een opmerking over het uiterlijk van een vrouwelijke collega, waarbij hij onder meer haar borsten en achterwerk benoemde. Tijdens en na de ski-trip meldden meerdere collega's zich bij A&M met klachten over ongepast en grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Op 12 maart 2026 werd werknemer met verschillende gedragingen en uitlatingen geconfronteerd. Op 13 maart 2026 werd hij verzocht voorlopig thuis te werken. A&M startte vervolgens een intern onderzoek. A&M liet werknemer weten dat hij de notulen van het gesprek zou ontvangen en gelegenheid zou krijgen daarop te reageren en dat het onderzoeksrapport vervolgens zou worden besproken. De geplande bijeenkomst van 23 maart 2026 werd afgelast en verplaatst naar 27 maart 2026. Het gesprek op 27 maart duurde ongeveer vijftien minuten. Tijdens dit gesprek kreeg werknemer het onderzoeksrapport, dat al op 17 maart 2026 was gedateerd, en deelde A&M mee dat zij streefde naar beëindiging van het dienstverband. Ook werd een vaststellingsovereenkomst aangeboden. A&M verzoekt de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, dan wel ernstig verwijtbaar handelen. Subsidiair stelt A&M dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren of een combinatie van ontslaggronden. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en stelt onder meer dat het onderzoek onvoldoende zorgvuldig is uitgevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden indien er sprake is van een redelijke grond en herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. A&M mocht de meldingen over mogelijk grensoverschrijdend gedrag volgens de kantonrechter serieus nemen en had als goed werkgever ook aanleiding om daarnaar onderzoek te doen. Het interne onderzoek is volgens de kantonrechter echter onvoldoende zorgvuldig en transparant uitgevoerd. De verwijten waren grotendeels gebaseerd op anonieme verklaringen, waarbij werknemer slechts bepaalde citaten en bovendien vertalingen daarvan kreeg voorgelegd. Daardoor ontbrak de context van de verklaringen en werd werknemer beperkt in zijn mogelijkheid om de beschuldigingen te betwisten. Daarnaast had A&M toegezegd dat werknemer de notulen van het eerdere gesprek zou ontvangen en daarop zou kunnen reageren. Deze gelegenheid heeft hij volgens de kantonrechter niet daadwerkelijk gekregen. In plaats daarvan werd tijdens het korte gesprek van 27 maart 2026 het reeds tien dagen eerder opgestelde onderzoeksrapport overhandigd en werd direct meegedeeld dat A&M naar beëindiging van het dienstverband streefde. Van een reële mogelijkheid van hoor en wederhoor was daarom geen sprake. Deze tekortkomingen hebben volgens de kantonrechter ook gevolgen voor de bewijswaardering. Van een groot deel van de door A&M gestelde uitlatingen kan niet worden vastgesteld dat werknemer deze daadwerkelijk heeft gedaan. De enige uitlating die werknemer heeft erkend, betrof zijn opmerking tijdens de ski-trip. De kantonrechter acht deze opmerking grensoverschrijdend en verwijtbaar, mede omdat werknemer een leidinggevende positie had, maar vindt deze op zichzelf niet zodanig ernstig dat van A&M niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De overige, zwaardere uitlatingen zijn volgens de kantonrechter onvoldoende komen vast te staan. Het aanbod van A&M om de volledige verklaringen van de anonieme getuigen pas tijdens de zitting alsnog in het geding te brengen, kwam te laat. Aan verdere bewijslevering wordt daarom niet toegekomen. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van A&M af. Ook de tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen. A&M wordt veroordeeld in de proceskosten

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9183

Zaaknummer: 12211720

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: P.M. Roest Crollius en M.J. Draaisma

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW