RECHTSPRAAK

Ontbinding op g-grond afgewezen. Werkgeefster heeft de norm van goed werkgeverschap ernstig geschonden door op basis van ondeugdelijk onderzoek aan te sturen op ontslag. Een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie met enerzijds ondergeschikte managers en anderzijds de RvB-voorzitter kan niet worden vastgesteld.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2020 in dienst getreden bij werkgeefster in een leidinggevende functie. Zij stuurt over 24 vestigingen onder meer 17 rayonmanagers en ongeveer 18 gedragsdeskundigen aan. Op 7 augustus 2025 ontving werkgeefster een anonieme melding over een onveilig werkklimaat in het rayon van werkneemster en haar stijl van leidinggeven. Een verkennend cultuuronderzoek volgde. Op 10 december 2025 liet werkgeefster weten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werkneemster accepteerde een beëindigingsvoorstel niet en werd op non-actief gesteld. Na een persoonsgericht vervolgonderzoek herhaalde werkgeefster in maart 2026 haar wens tot beëindiging. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens haar blijkt uit een anonieme melding, een verkennend cultuuronderzoek en een persoonsgericht vervolgonderzoek dat een aanzienlijk deel van de rayonmanagers en gedragsdeskundigen zich onveilig voelt door de houding en het gedrag van werkneemster. Werkneemster zou niet bereid zijn om hierop te reflecteren, waardoor ook de arbeidsverhouding met de bestuurder is verstoord. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek. Voor het geval van ontbinding verzoekt zij (voorwaardelijk) een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een correcte eindafrekening. In haar tegenverzoek verzoekt zij een interne en externe rectificatie en vergoeding van haar volledige juridische kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daar een redelijke grond voor is. Voor de g-grond moet de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam zijn verstoord en moet herstel niet meer mogelijk zijn. De kantonrechter komt tot het oordeel dat niet kan worden vastgesteld dat de arbeidsverhouding met (een groot deel van) de rayonmanagers en gedragsdeskundigen ernstig en duurzaam is verstoord. In de eerste plaats kan de anonieme melding door slechts één medewerker zijn gedaan. Beide onderzoeken zijn daarnaast inventariserend van aard en hadden niet waarheidsvinding als doel. Werkgeefster heeft de ervaringen zonder nader onderzoek voor waar aangenomen. Zij kondigde aan de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, terwijl nog geen deugdelijk hoor

en wederhoor had plaatsgevonden. Dat werkneemster daarna een defensieve houding aannam, kan haar niet worden verweten. Op grond van goed werkgeverschap had werkgeefster nader moeten onderzoeken wie problemen ervaart, wat er is gebeurd en wie welke rol heeft gehad. Dat heeft zij ook na het verweer van werkneemster nagelaten. Vanwege het ontbreken van een objectief deugdelijk feitenonderzoek kan namelijk nog steeds niet worden vastgesteld wat er precies tussen wie heeft plaatsgevonden op de werkvloer en in hoeverre werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan de haar verweten grensoverschrijdende gedragingen. Deze handelwijze van werkgeefster is zeer kwalijk en onzorgvuldig. De kantonrechter verwijt werkgeefster daarbij dat zij kennelijk uit het oog is verloren dat zij op grond van goed werkgeverschap ook een zorgplicht jegens werkneemster heeft. Het staat wel vast dat de arbeidsverhouding met de voorzitter van de raad van bestuur ernstig is verstoord, nu zij werkneemster beticht van stelselmatig grensoverschrijdend gedrag en een gebrek aan zelfreflectie. De kantonrechter sluit echter niet uit dat herstel nog mogelijk is. Daarvoor is objectief feitenonderzoek nodig. Ook mag van werkgeefster worden verwacht dat zij zich inspant, eventueel met mediation. De aangeboden mediation was niet gericht op voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Het tegenverzoek tot rectificatie wordt eveneens afgewezen. Niet is gebleken van externe communicatie en over de interne communicatie is niets gesteld. Bovendien gaat de rectificatie ervan uit dat de verwijten onjuist zijn, hetgeen niet vaststaat. Een volledige vergoeding van proceskosten is niet aan de orde. Wel veroordeelt de kantonrechter werkgeefster in de werkelijk gemaakte buitengerechtelijke kosten. Zij heeft in de onderzoeksfase zeer kwalijk en onzorgvuldig gehandeld en daarmee de norm van goed werkgeverschap ernstig geschonden. Werkneemster was hierdoor genoodzaakt juridische bijstand in te schakelen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 06-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:7152
Zaaknummer: 12273995 UE VERZ 26-268
Rechters: M. Ramsaroep
Advocaten: mr. dr. G.W. van der Voet, mr. D. Herfst en J.L.F. van der Kamp
Wetsartikelen: 6:96 lid 2 jo. 6:74 BW , 7:611 BW en 7:669 lid 3 sub g BW