RECHTSPRAAK

Teamhoofd verliest baan nadat klachten over intimiderend gedrag, lage scores op sociale veiligheid en wederzijdse verwijten uitmonden in een onherstelbare vertrouwensbreuk tot op bestuursniveau; training, coaching en mediation bieden geen uitkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 2012 in dienst bij SURF en werkte sinds mei 2021 als teamhoofd/adviseur van het Data Management Services-team. Zijn functioneren werd inhoudelijk overwegend positief beoordeeld, maar vanaf 2021/2023 kwamen herhaaldelijk aandachtspunten naar voren over zijn managementstijl, communicatie en omgang met collega's. In beoordelings- en functioneringsgesprekken werd benoemd dat hij moest groeien als manager, beter moest leren aansluiten bij anderen, minder negatief moest communiceren en moest werken aan zijn directe wijze van communiceren. Werknemer volgde daarop een training en een coachingstraject. Begin 2024 bleek uit een medewerkerstevredenheidsonderzoek dat zijn team laag scoorde op sociale veiligheid en contact met de leidinggevende. Een teamlid meldde ernstige problemen in de samenwerking, waaronder woede-uitbarstingen, buitensluiten en gebrek aan respect. Zij viel uiteindelijk uit wegens klachten die volgens de bedrijfsarts samenhingen met een arbeidsconflict. Ook vanuit een ander team kwamen signalen over intimiderend en agressief ervaren gedrag van werknemer. SURF vroeg werknemer vervolgens zijn rol als teamhoofd neer te leggen en stelde hem vrij van werkzaamheden. Daarnaast ontstond een conflict over de wijze waarop SURF met een klacht van de UvA en met klachten van werknemer tegen zijn manager en leden van de raad van bestuur omging. Werknemer stelde dat er sprake was van onbehoorlijk, kwaadwillig en intimiderend handelen door SURF en dat het vertrouwen weg was. SURF en werknemer spraken daarna meerdere malen over een andere functie, mediation en re-integratie, maar bereikten geen oplossing. SURF verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder meer wegens een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzette zich daartegen. Volgens hem was er geen sprake van een voldragen ontslaggrond, had SURF geen serieus verbetertraject ingezet en had SURF toegewerkt naar beëindiging. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch zou worden ontbonden, verzocht hij onder meer betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de stukken en gesprekken blijkt dat partijen elkaar over en weer

ernstige verwijten maken. Werknemer heeft zijn manager en de raad van bestuur onder meer kwaadwillig handelen, mentale mishandeling en het verdoezelen van wangedrag verweten. SURF verwijt werknemer dat hij een onveilige werksituatie heeft veroorzaakt waarin medewerkers niet meer met hem wilden werken of zich ziek meldden. Volgens de kantonrechter is het vertrouwen tussen partijen verdwenen. Dat blijkt ook uit de eigen uitlatingen van werknemer en uit het arbeidsdeskundig onderzoek, waarin staat dat alternatieven alleen mogelijk zijn als er weer wederzijds vertrouwen en voldoende veiligheid bestaan. De rechter weegt niet mee dát werknemer klachten heeft ingediend, omdat hij daartoe gerechtigd was, maar wel dat SURF die klachten zorgvuldig heeft afgehandeld en dat werknemer zich niet bij die uitkomst heeft kunnen neerleggen. Daardoor is zelfs een conflict met de raad van bestuur ontstaan. Verder vindt de kantonrechter van belang dat werknemer onvoldoende inzicht toont in zijn eigen aandeel. Zijn communicatiestijl en gedrag richting collega's waren al langere tijd onderwerp van gesprek. Hoewel geen formeel verbetertraject heeft plaatsgevonden, is hij daarop wel herhaaldelijk aangesproken en heeft SURF training, coaching en gesprekken aangeboden. Die hebben niet tot het gewenste resultaat geleid. Ook mediation en gesprekken over een andere functie hebben geen oplossing gebracht. Herplaatsing ligt volgens de kantonrechter niet in de rede. Een eerdere poging tot functiewijziging is mislukt, de door werknemer genoemde vacature bevindt zich in een team dat eerder klachten over hem had geuit, en de verstoring reikt volgens de rechter tot op het niveau van de raad van bestuur. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 februari 2027. Werknemer krijgt de transitievergoeding van € 51.815,45. Een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 13-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:11037
Zaaknummer: 12224890 \ EA VERZ 26-556
Rechters: mr. H.D. Coumou
Advocaten: C.I. van Gent en A.P. van Geffen
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW