

Bij beschuldigingen ongewenst gedrag direct op non-actief? Bezint eer ge begint!*SBT-legal blog 18-02-2025***Inleiding**

Wat als een leidinggevende wordt beschuldigd van ongewenst gedrag, maar een extern onderzoek haar grotendeels vrijpleit? In een recente uitspraak¹ over een gemeentelijk afdelingshoofd speelde deze kwestie. De kantonrechter oordeelde afgelopen valentijnsdag dat er onvoldoende grond was voor ontslag op basis van verwijtbaar handelen of disfunctioneren, maar dat de arbeidsrelatie inmiddels onherstelbaar verstoord was. Toch moest de gemeente diep in de buidel tasten: een transitievergoeding én een billijke vergoeding van € 85.000,-. Wat kunnen werkgevers en werknemers hiervan leren?

Wat was er aan de hand?

De gemeente had meldingen ontvangen van medewerkers die zich onveilig voelden door het gedrag van het afdelingshoofd. Er zou sprake zijn van een intimiderende stijl van leidinggeven, waarbij medewerkers werden afgebrand en negatief beoordeeld in het bijzijn van collega's. Op basis van deze signalen werd het afdelingshoofd per direct op non-actief gesteld en werd een extern onderzoeksbureau ingeschakeld om de beschuldigingen te onderzoeken.

Uit het onderzoek bleek echter dat de feiten niet zo zwart-wit lagen. De meldingen waren grotendeels vaag en niet onderbouwd. Veel medewerkers baseerden hun mening op 'wandelgangenpraat' en eerdere negatieve verhalen over het afdelingshoofd. Wel werd geconcludeerd dat haar directe en zakelijke manier van communiceren niet altijd goed viel in een cultuur waar een zachtere stijl de norm was.

Het oordeel van de kantonrechter

De gemeente verzocht de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege ernstig verwijtbaar handelen, subsidiair wegens disfunctioneren en meer subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. De rechter ging hier gedeeltelijk in mee:

1. **Geen ernstig verwijtbaar handelen:** De onderzoeksbevindingen gaven onvoldoende grond voor ontslag op basis van wangedrag. Hoewel het afdelingshoofd niet geliefd was, bleek niet dat ze structureel over de schreef ging.
2. **Geen disfunctioneren:** De gemeente had haar nooit formeel aangesproken op verbeterpunten en had haar geen kans gegeven om haar functioneren aan te passen.
3. **Wel een verstoorde arbeidsrelatie:** Het conflict was inmiddels zo geëscaleerd dat terugkeer niet realistisch was. De samenwerking met de gemeentesecretaris was volledig ontspoord en er was geen vertrouwen meer.

Op basis hiervan werd de arbeidsovereenkomst ontbonden. De gemeente moest een transitievergoeding betalen en kreeg een fikse tik op de vingers: door ernstig verwijtbaar handelen kreeg het afdelingshoofd een extra billijke vergoeding van € 85.000,-.

Wat had de gemeente anders kunnen doen?

- **Voorafgaand aan de non-actiefstelling:** In plaats van het afdelingshoofd direct op non-actief te stellen, had de gemeente eerst het gesprek moeten aangaan en moeten onderzoeken of een andere aanpak mogelijk was.

¹ Rb. Den Haag, 14 februari 2025, ECLI:NL:RBDHA:2025:2101.

- **Duidelijkheid in meldingen:** De signalen waren vaag en onduidelijk. De gemeente had helderder moeten communiceren wat de exacte klachten waren en concrete voorbeelden moeten benoemen.
- **Coaching of mediation:** In plaats van escalatie had de gemeente moeten onderzoeken of de samenwerking nog kon worden hersteld met begeleiding of mediation.

Conclusie

Deze zaak laat zien dat werkgevers zorgvuldig moeten handelen bij meldingen van ongewenst gedrag. Een beschuldiging alleen is niet voldoende voor ontslag en een gebrek aan hoor en wederhoor kan leiden tot hoge vergoedingen. Voor werknemers is dit een signaal dat communicatie en leiderschapsstijl van groot belang zijn, maar dat subjectieve gevoelens niet altijd voldoende zijn voor ontslag.

Vragen over arbeidsconflicten of ontslagzaken? Weet me te vinden!

Sanne Baalhuis – Timmermans

Advocaat arbeidsrecht

 Sanne.baalhuis@sbt-legal.nl

 030 401 04 78 (*tijdens kantooruren*)

 06 51 21 95 11 (*ook buiten kantooruren bereikbaar*)

Interesse in een arbeidsrecht-abonnement? Al vanaf €99 per maand bent u, of is uw organisatie, verzekerd van direct, professioneel en hands-on arbeidsrechtelijk advies. Wilt u meer weten? Neem vrijblijvend contact met mij op.*

**Tarief exclusief BTW.*