

RECHTSPRAAK

Stichting Zijn/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst. De waarschuwing die werkneemster gekregen heeft, de escalatie daarna resulterend in een schorsing met een contactverbod en de overtreding van dat verbod staven dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Op grond van een tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is werkneemster sinds 1 november 2009 in dienst van Stichting Zijn (hierna: de stichting) in de functie van Staf Ondersteuning, thans voor 5 uur per week. Sinds eind 2015 werkt werkneemster aan een plan voor het project 'Dienstenruil'. Dat project is gericht op het uitruilen van diensten. Op 30 september 2016 heeft werkneemster telefonisch verslag gedaan aan A over een gesprek dat zij had gehad bij de gemeente met mevrouw B en met de heer C, de verantwoordelijke wethouder van Sociale zaken, Welzijn en Cultuur. Op 3 oktober 2016 heeft A aan werkneemster een op schrift gestelde officiële waarschuwing gegeven, omdat werkneemster geen toestemming had gekregen van de stichting om in gesprek te gaan met de gemeente over het plan. Werkneemster is vervolgens geschorst. De stichting verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen door werkneemster, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Verwijtbaar handelen

Niet in geschil is dat de stichting een platte organisatiestructuur kent, waar medewerkers verantwoordelijkheid krijgen en zo autonoom mogelijk hun werk verrichten, althans voldoende staat vast dat werkneemster bij de uitoefening van haar werkzaamheden voor het project 'Dienstenruil' een behoorlijke mate van autonomie heeft gehad, ook om externen daarbij te betrekken. Weersproken is dat voor contacten met (vertegenwoordigers van) de gemeente er een protocol of standaardprocedure is, zodat dat niet vaststaat. Dat neemt niet weg dat werkneemster heeft moeten aanvoelen dat zij toestemming nodig had van A voor de presentatie van het project op 30 september 2016 bij de gemeente Goeree-Overflakkee ten overstaan van gemeentebestuurder B en wethouder C, ook omdat de eerdere presentatie bij de gemeente door A zelf werd gedaan, en temeer nu onweersproken is dat de gemeente de belangrijkste relatie en subsidieverlener is van de stichting. Gesteld noch gebleken is dat werkneemster die toestemming heeft gevraagd aan A, laat staan verkregen. Alleen al hierom is

het begrijpelijk dat A gepikeerd is geweest door het optreden en werkneemster en haar afkeuren daarvan te kennen heeft willen geven, ook al is het resultaat van de presentatie bij de gemeente volgens werkneemster goed geweest.

De keuze van A om haar afkeuren tot uiting te brengen met een op schrift gestelde officiële waarschuwing is – gegeven de tot dan toe bestaande arbeidsrelatie tussen partijen – minder gelukkig te noemen, mede omdat de situatie daarmee meteen op scherp is gezet. Vast staat dat werkneemster hierop heeft gereageerd. Of vervolgens werkneemster of A uit de bocht is gevlogen, of beiden, kan om na te noemen redenen in het midden blijven. Vast staat dat de situatie is geëscaleerd. Werkneemster erkent het voorstel te hebben gedaan aan A om samen met B, C en V om de tafel te gaan zitten om te beoordelen of zij ongepast had gehandeld. Dat A hierop boos heeft gereageerd, is zonder meer aannemelijk want het voorstel gaat voorbij aan de kritiek aan het adres van werkneemster en getuigt (wederom) van geen gevoel voor verhoudingen. Werkneemster is geschorst en heeft een contactverbod opgelegd gekregen. Dat laatste heeft onder meer betrekking gehad op contact van werkneemster, uit hoofde van haar functie, met de gemeente, in het bijzonder met B. Anders dan werkneemster lijkt aan te voeren, werkt zo'n contactverbod niet twee kanten op in die zin dat het verbod tevens met zich zou brengen dat ook de stichting geen contact zou mogen hebben met (vertegenwoordigers van) de gemeente, bijvoorbeeld om mededeling te doen van de schorsing van werkneemster. Dat stond de stichting vrij, ook om bij de gemeente 'de vuile was buiten te hangen' als dat laatste al is gebeurd. In weerwil van het verbod heeft werkneemster telefonisch contact opgenomen met B. Misschien is dat geweest naar aanleiding van pogingen van B om haar telefonisch te bereiken, maar dat laat onverlet dat werkneemster zodoende het contactverbod heeft overtreden. Dat is verwijtbaar, maar op zichzelf genomen niet voldoende om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Hierover zou anders kunnen worden geoordeeld als (deels) komt vast te staan wat werkneemster tegen A heeft gezegd voorafgaand aan het schorsingsbesluit en/of wat werkneemster tegen B heeft gezegd tijdens het telefoongesprek. Dat staat nu niet vast, omdat werkneemster ontkent tegen A te hebben gezegd dat zij bij de gemeente en bij V een boekje zou opendoen over de stichting en dat zij zelf buiten de stichting om verder zou gaan met het project 'Dienstverlening'. Ook betwist werkneemster de authenticiteit van de op schrift gestelde verklaring van B over het telefoongesprek met haar. Ten aanzien hiervan is nadere bewijslevering nodig, maar om proceseconomische redenen wordt afgezien om hiertoe gelegenheid te bieden, want het verzoek is toewijsbaar op de subsidiaire grondslag.

Verstoorde arbeidsverhouding

Onmiskenbaar is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. De waarschuwing die werkneemster gekregen heeft, de escalatie daarna resulterend in een schorsing met een contactverbod en de overtreding van dat verbod staven dat. Er is mediation beproefd, zonder resultaat. De schorsing is nog steeds van kracht. Niet alleen is de arbeidsverhouding met de stichting verstoord geraakt. Het heeft ook effect gehad op de relatie tussen de stichting en de gemeente, in het bijzonder B, die niet onwetend en afzijdig is kunnen blijven. Dat maakt

toekomstige samenwerking tussen werkneemster en (vertegenwoordigers van) de gemeente tot een hachelijke onderneming, terwijl – nogmaals – de gemeente de belangrijkste relatie en subsidieverlener is van de stichting. Dit maakt dat herplaatsing van werkneemster in een andere passende functie (als al mogelijk) niet in de rede ligt. Kortom, de arbeidsverhouding is zodanig verstoord dat van de stichting in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarom wordt het verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden. Geen grond is er voor het oordeel dat een van partijen hierin in overwegende mate een verwijt treft. Op grond van artikel 7:673 lid 1 BW is de stichting een transitievergoeding verschuldigd aan werkneemster, nu de arbeidsovereenkomst meer dan 24 maanden heeft geduurd en op verzoek van Stichting Zijn wordt ontbonden. Omdat de gedragingen van werkneemster niet als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd worden, is er geen ruimte om op de voet van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW vast te stellen dat geen transitievergoeding verschuldigd is. De transitievergoeding wordt bepaald op € 1.250,23 bruto. Anders dan werkneemster voorstaat, is het niet mogelijk om haar een billijke vergoeding toe te kennen, want dat kan alleen bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, waarvan geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:3542

Zaaknummer: KTN-5777932_10052017

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: J. van Kesteren en H.M. van Eerten

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW