

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Maatvast Haarlemmermeer

Ontbinding arbeidsovereenkomst werknemer, tevens voorzitter OR, op de g-grond blijft in hoger beroep in stand. Geen sprake van een opzegverbod. Het aanspreken van werkgeefster op de representativiteit van werknemer is geen discriminatie, maar uitoefening van het instructierecht.

Feiten

Stichting Maatvast Haarlemmermeer (hierna: Maatvast) helpt de inwoners van de gemeente Haarlemmermeer om de sociale samenhang in de buurten, wijken en dorpen waar haar locaties zijn gevestigd te versterken. Werknemer, thans 55 jaar oud, is op 1 januari 2002 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Maatvast. Laatstelijk vervulde werknemer de functie van Sociaal Beheerder. Daarnaast is werknemer voorzitter van de Ondernemingsraad (hierna: OR) van Maatvast. Het functioneren van werknemer is in de periode 1 augustus tot 11 december 2014 beoordeeld als onvoldoende. In 2015 heeft een coaching traject plaatsgevonden. Per 1 juli 2016 is werknemer overgeplaatst naar een ander werkgebied. Nadat in 2017 veelvuldig contact heeft plaatsgevonden tussen Maatvast en werknemer omtrent het functioneren van werknemer is in 2018 een functioneringstraject opgestart. Werknemer heeft tijdens een gesprek op 30 april 2018 aangegeven dat hij het gevoel heeft dat de directeur hem – op basis van zijn paardenstaart en voorkomen – discrimineert. Op 21 juni 2018 heeft werknemer een klacht van discriminatie ingediend tegen de directeur bij de raad van toezicht van werkgeefster. Naar aanleiding hiervan is een externe klachtencommissie ingesteld en heeft een onderzoek plaatsgevonden. Bij brief van 26 november 2018 heeft de externe klachtencommissie haar conclusie – dat geen sprake is van discriminatie – aan de raad van toezicht kenbaar gemaakt. Werknemer heeft tevens bij het Meldpunt Integriteit een integriteitsmelding gedaan over de voor subsidieverlening verantwoordelijke wethouder, omdat zij volgens werknemer een klacht over werknemer heeft neergelegd bij werkgeefster. Na nader onderzoek is geconcludeerd dat hiervan geen sprake was. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op verzoek van Maatwerk ontbonden op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding. In hoger beroep verzoekt werknemer onder meer primair de arbeidsovereenkomst te herstellen en subsidiair, in het geval het hof niet veroordeelt tot herstel, een billijke vergoeding.

Oordeel

Evenals de kantonrechter is het hof van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van Maatvast geen verband houdt met het OR-lidmaatschap van werknemer. Het uiterlijk of de haardracht van werknemer is geen discriminatie op grond van de AWGB. Maatvast heeft gebruikgemaakt van haar instructierecht door vanaf eind 2013 werknemer aan te spreken op zijn representativiteit. Met betrekking tot de integriteitsmelding tegen de wethouder heeft werknemer aangevoerd dat hij zich niet behoefde te laten welgevalen dat hij onterecht door een wethouder wordt beschuldigd van stalking, ook niet als het toevallig gaat om de wethouder die verantwoordelijk is voor de subsidieverlening aan Maatvast. Het hof oordeelt dat werknemer had moeten begrijpen dat hij met een integriteitsmelding tegen een wethouder die verantwoordelijk is voor de subsidieverlening aan Maatvast de inmiddels ontstane vertrouwensbreuk met Maatvast onherstelbaar zou verdiepen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst terecht ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Tevens is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Maatvast. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:4131

Zaaknummer: 200.256.714/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, G.C. Boot en W.J.J. Wetzels

Advocaten: J. van Overdam en E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:66o BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:67o BW, 7:671b BW, 7:672 BW, 7:683 BW en 1 AWGB