

RECHTSPRAAK

Geen ernstig verwijtbaar handelen nu diffamerende uitlatingen werknemer zijn gedaan als gevolg van persoonlijkheidsstoornis. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft bijzondere positie in sociale werkomgeving niet miskend.

Feiten

Werknemer is op 28 februari 1994 in dienst getreden bij Het openbaar lichaam op basis van de Gemeenschappelijke regeling Wedeka bedrijven (hierna: Wedeka) en heeft diverse functies bekleed. Wedeka is een sociaal werkbedrijf met elf locaties in de regio Zuid- en Oost-Groningen. Nadat werknemer diverse functies (bijvoorbeeld als bedrijfsleider of werkbegeleider) bij diverse organisaties heeft uitgeoefend, is hij omdat er niet veel te doen was op 30 september 2013 in overleg met zijn leidinggevende gestopt met zijn werkzaamheden bij Trajecten in Veendam. Afgesproken is dat er gezocht zou worden naar een andere passende werkplek voor werknemer. In de periode oktober 2013 tot en met februari 2020 heeft werknemer geen (passende) werkzaamheden verricht. Wedeka heeft werknemer op 17 december 2013 een waarschuwing gegeven voor negatieve uitlatingen over werkgever. Wedeka verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Opzegverbod ziekte

De kantonrechter is van oordeel dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Hiervoor is redengevend dat gesteld noch gebleken is dat de reden dat werknemer vanaf 2013 geen werkzaamheden heeft verricht voor Wedeka te maken hadden met de bij werknemer (voorlopig) gediagnostiseerde persoonlijkheidsstoornis.

Ernstig verwijtbaar handelen?

De kantonrechter stelt vast dat werknemer zich meerdere malen (publiekelijk) (zeer) negatief over Wedeka heeft uitgelaten. Werknemer heeft van Wedeka voor deze uitlatingen op 17 december 2013 een officiële waarschuwing gekregen. Wedeka heeft werknemer gewezen op zijn voorbeeldfunctie en de verantwoordelijkheden die daarbij horen. Vanaf oktober 2013 heeft werknemer geen (passende) werkzaamheden meer verricht hoewel Wedeka hem diverse functies heeft aangeboden. Op 27 februari 2018 is er wederom met werknemer

gesproken over werkhervatting en in het kader van een passende functie is een arbeidsdeskundigenrapport opgesteld. Ook daarna is werknemer zich negatief blijven uitlaten over Wedeka. Wedeka heeft op 5 maart 2020 een brief naar werknemer gestuurd omdat zij signalen heeft ontvangen dat werknemer bij collega's aangeeft dat er sprake is van een angstcultuur en dat hij zijn standpunt kracht zou bijzetten door aan hem gerichte brieven van Wedeka, correspondentie tussen hem en de Nationale Ombudsman en correspondentie tussen de gemeente Westerwolde en de Nationale ombudsman te tonen en/of te delen of via sociale media te verspreiden. Werknemer heeft de negatieve uitlatingen niet enkel aan Wedeka gericht, maar heeft deze ook aan derden geuit. De kantonrechter is van oordeel dat de uitlatingen die werknemer over Wedeka heeft gedaan – zonder dat daarvoor enige onderbouwing is gegeven – ontoelaatbaar zijn in die zin dat Wedeka mede tegen de achtergrond van de eerdere waarschuwingen, die uitlatingen van werknemer over Wedeka niet (meer) hoefde te accepteren.

Vervolgens is aan de orde de vraag of met het doen van die uitlatingen tevens sprake is van een handelen dat werknemer (ernstig) verwijtbaar is. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de uitlatingen van werknemer hem niet worden verweten nu zijn persoonlijkheidsstoornis er kennelijk toe leidt dat hij zich er niet van bewust is, althans dat hij niet kan overzien, dat zijn gedrag en de wijze waarop hij de door hem ervaren problemen aankaart, negatieve gevolgen kunnen hebben voor hem en voor zijn gezin. De conclusie is dan ook dat naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen nu de gewraakte uitlatingen kennelijk zijn gedaan mede als gevolg van zijn persoonlijkheidsstoornis. De kantonrechter overweegt verder dat, voor zover Wedeka heeft willen aanvoeren dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen (de afgelopen jaren) niet is nagekomen door meerdere functies niet te accepteren en dit (ook) maakt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, de kantonrechter haar daarin niet kan volgen. Indien Wedeka van mening was dat werknemer de afgelopen jaren zijn re-integratie heeft belemmerd of in andere zin zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, had zij sancties kunnen treffen zoals zijn genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW. De conclusie van het bovenstaande is dat het verzoek gegrond op artikel 7:669 lid 3 onder e BW ((ernstig) verwijtbaar handelen) zal worden afgewezen.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter stelt voorop dat het handelen van werknemer, zoals hiervoor is overwogen, hem in subjectieve zin niet kan worden verweten. Dit betekent echter niet dat Wedeka die publiekelijk gedane, diffamerende uitlatingen tegen haar mede gelet op de voorgeschiedenis dan maar (blijvend) zou hebben te accepteren. Ook ziet de kantonrechter dat werknemer mede vanwege het belang hebben bij een beschutte werkplek zoals Wedeka hem kan bieden, gebaat is bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Dat neemt evenwel niet weg dat er naar het oordeel van de kantonrechter niet anders dan kan worden geoordeeld dat er in dit geval sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft Wedeka meerdere keren ongefundeerd beticht van machtsmisbruik, fraude en corruptie en is

hierop door Wedeka aangesproken. De coaching heeft kennelijk geen blijvende verandering bij werknemer teweeggebracht. Verder acht de kantonrechter van belang dat Wedeka zich meer dan voldoende heeft ingespannen om de arbeidsrelatie met werknemer te verbeteren en om tot re-integratie te komen. Gelet op alle inspanningen die Wedeka heeft verricht om de situatie met werknemer te verbeteren, is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken, anders dan werknemer heeft aangevoerd, dat Wedeka haar bijzondere positie als werkgever in de sociale werkomgeving heeft miskend. De kantonrechter is gelet op het bovenstaande van oordeel dat sprake is van een duurzame en ernstig verstoorde arbeidsverhouding waardoor van Wedeka niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Dat hiervan geen verwijt kan worden gemaakt aan werknemer, maakt dat niet anders. In onderhavig geval heeft werknemer geenszins onderbouwd waarom er in onderhavig geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Wedeka. Het enige feit dat Wedeka heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer dan wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding maakt niet dat Wedeka ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld. De uitlatingen die tot die verstoorde arbeidsverhouding hebben geleid zijn voor rekening van werknemer. Er zal dan ook geen billijke vergoeding worden toegekend aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:1513

Zaaknummer: 8989925 \ AR VERZ 21-10

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: R.G.A. Luinstra en R.H. Bossen

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