

RECHTSPRAAK

Gedrag van kritische werknemer, die niet openstaat voor feedback van verschillende collega's en leidinggevendenden, zorgt voor zodanig ernstige en duurzame verstoring dat de arbeidsverhouding niet meer kan worden hersteld.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 1999 in dienst van (de rechtsvoorganger van) de Dienst Uitvoering Onderwijs (hierna: Duo). Omdat de ontwikkelomgeving waarin hij werkzaam was, zou verdwijnen is werknemer in het najaar van 2015 gestart met een stage in de functie van interactieontwerper in het onlineteam, dat deel uitmaakt van het onderdeel Service Eenheid Klant (hierna: SEK). In augustus 2016 is werknemers overgang naar dit team geformaliseerd. Per 13 september 2018 is werknemer op grond van artikel 33e ARAR tijdelijk vrijgesteld van werk en per 27 september 2018 is hij op grond van artikel 91 lid 1 sub c ARAR geschorst voor alle op de voor bedrijfsadviseurs bij SEK beschikbare werkzaamheden. Deze schorsingsperiode heeft geduurd tot 18 juni 2019. Op 23 oktober 2018 heeft werknemer vergeefs bezwaar gemaakt tegen deze beide besluiten en beroep daarvan ingesteld. Eind 2018/begin 2019 hebben de manager en werknemer een mediationtraject doorlopen. Dat heeft niet geleid tot het maken van afspraken. Werknemer is telefonisch op 13 juni 2019 en per e-mail op 14 juni 2019 ervan op de hoogte gesteld dat hij per 18 juni 2019 werd geplaatst in een functie bij de Vakgroep Realisatie van het Softwarehuis, waar hij ingezet zou worden in de ontwikkelomgeving Plex/2]. Werknemer is daartoe ingezet bij het DevOps-team van TS Innen (hierna: team TS Innen) van deze vakgroep. Het formele besluit van deze plaatsing dateert van 26 juni 2019. Werknemer heeft vergeefs bezwaar gemaakt tegen deze plaatsing en daarvan vervolgens beroep ingesteld. Dit beroep is door de rechtbank gegrond verklaard en het plaatsingsbesluit is vernietigd, maar de rechtbank heeft de rechtsgevolgen wel in stand gelaten. Werknemer heeft daarom hoger beroep ingesteld tegen deze uitspraak. In het voorjaar van 2020 heeft Duo werknemer uit het team TS Innen gehaald. Duo wilde werknemer als *Front-end-Developer* inzetten en dit is in een gesprek van 3 juni 2020 aan hem meegedeeld. In dat verband is coaching op het vlak van samenwerken en feedback geven/ontvangen aangeboden aan werknemer. Werknemer heeft dit aanbod op dat moment geweigerd omdat hij vond dat niet hij maar het team gecoacht moest worden. In oktober 2020 heeft de door Duo aangewezen begeleider aan de leidinggevende meegedeeld dat hij de begeleiding niet langer op zich wilde nemen. Op 18 november 2020 is aan werknemer meegedeeld dat Duo tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wenst te komen. In de kern komt werknemer in hoger beroep op tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Duo niet de voortzetting van de arbeidsverhouding kan

worden geverg.

Oordeel

Het hof zet voorop dat een werknemer zich (opbouwend) kritisch moet kunnen uitspreken over (de wijze van) uitvoering van werkzaamheden door collega's en/of leidinggevendenden van een organisatie en dit in een organisatie aan de orde moet kunnen stellen. Werknemer en werkgever dienen daarover wel professioneel te communiceren. Ook geldt uiteindelijk het gezag van de werkgever, in die zin dat de werkgever bij verschil van mening uiteindelijk het laatste woord heeft over de wijze van uitvoering van werkzaamheden. Het hof stelt vast dat in de diverse teams waarin werknemer is ingezet telkens conflictsituaties zijn ontstaan, die voortvloeien uit de visie van werknemer op het door collega's en leidinggevendenden niet of in onvoldoende mate naleven van de Duo-waarden. Dit leidt ertoe dat werknemer weigert bepaalde taken te verrichten en zichzelf buiten het team plaatst als hij zelf van mening is dat zijn medewerking wordt verwacht aan de uitvoering van werkzaamheden op een wijze die niet strookt met de Duo-waarden. Ook communiceert werknemer met en over zijn collega's, begeleiders en leidinggevendenden op een wijze die weerstand oproept. Het hof sluit niet uit dat werknemer inhoudelijk een punt heeft wanneer hij de Duo-waarden binnen de organisatie aan de orde stelt. Het hof kan zich ook nog wel iets voorstellen bij zijn teleurstelling dat in zijn ogen die Duo-waarden niet worden nageleefd door de organisatie. Maar dat alle door collega's en leidinggevendenden genoemde feedback op zijn functioneren onterecht is en alleen maar is terug te voeren op zijn aanhoudend aan de kaak stellen daarvan, zoals werknemer lijkt te stellen, neemt het hof niet aan. Zo illustreert het e-mailbericht van 24 april 2018 van werknemer een zekere eigengereidheid en solistisch optreden. Uit niets blijkt immers dat werknemer zijn eenzijdige beslissing heeft overlegd met zijn team en/of leidinggevende. Uit wat hiervoor is overwogen volgt dat voldoende aannemelijk is dat sprake is van een zodanig ernstige en duurzame verstoring dat de arbeidsverhouding niet meer kan worden hersteld. Werknemer volhardt in zijn verwijten aan de organisatie. Dit leidt keer op keer tot samenwerkingsproblemen met zijn medeteamleden en leidinggevendenden. Er is een mediationtraject bewandeld dat niet heeft geleid tot het maken van afspraken en werknemer is niet bereid gebleken om zichzelf te laten coachen op het punt van samenwerken en feedback geven/ontvangen. Omdat werknemer niet in staat is gebleken zijn aandeel in de samenwerkingsproblemen te (h)erkennen, valt te verwachten dat bij herplaatsing binnen Duo opnieuw samenwerkingsproblemen zullen ontstaan. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. Er is daarmee sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en daarmee van een voldragen g-grond.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 05-10-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:9343

Zaaknummer: 200.293.871/01

Rechters: C. Hoogland, O.E. Mulder en K. Mans

Advocaten: M. Helmantel en A.J.E. Riemslag

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:681 BW en 7:683 BW