

RECHTSPRAAK

Werknemer doet negatieve uitlatingen op sociale media over zijn werkgever en valt zijn collega's lastig door middel van e-mailberichten. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond, zonder toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2007 in dienst bij werkgeefster in de functie van reclasseringsmedewerker. Op 8 mei 2018 heeft werknemer een beoordelingsgesprek gehad, waarbij is geconcludeerd dat werknemer beneden de verwachting werkt en hierin moet verbeteren. Partijen hebben daarvoor op 8 november 2018 een verbeterplan ondertekend. Op 19 november 2018 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld. Op 3 januari 2019 heeft werknemer zijn werkzaamheden gedeeltelijk opgepakt. In april en mei 2019 zijn evaluatiegesprekken gevoerd. Op 29 juli 2019 heeft werknemer zich wederom volledig arbeidsongeschikt gemeld. Op 22 augustus 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin werknemer zijn onvrede heeft geuit over de begeleiding en over het verbetertraject dat was gestart. Ook heeft werknemer verschillende malen kenbaar gemaakt klachten te hebben ingediend tegen zijn voormalig leidinggevende en andere leidinggevendenden binnen werkgeefster. Daarover zijn meerdere gesprekken gevoerd. In april 2020 is mediatie opgestart die in juni 2020 weer beëindigd is. Op 2 december 2020 heeft werkgeefster terugkoppeling gegeven op de door werknemer ingediende klachten en aan werknemer bericht dat zij geen aanleiding zag om de klachten verder te onderzoeken. Vanaf december 2020 heeft werknemer een stroom van e-mails aan medewerkers gestuurd met daarin klachten over leidinggevendenden. Werknemer heeft op 10 april 2021 een Facebookbericht geplaatst, waarin onder andere staat: "Maar wat nu als je als werknemer van de reclassering zeik wordt als gevolg van overbelasting? Dan word je door leidinggevendenden en zelfs de directie als crimineel gezien en behandeld. Je functioneert niet goed..(...)." Op 23 april 2021 heeft werknemer nogmaals een Facebookbericht geplaatst met de tekst: "Ik heb geen woord gelogen. Ja, er zijn leidinggevendenden binnen Reclassering Nederland die zelfs strafbare feiten plegen. (...)." Naar aanleiding van het verzoek van werkgeefster aan werknemer om de negatieve berichten te verwijderen heeft werknemer nogmaals een Facebookbericht geplaatst. Op 24 april 2021 heeft werknemer een e-mail over zijn onvrede gestuurd aan het OM. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat het opzegverbod niet van toepassing is, omdat de

arbeidsongeschiktheid van werknemer meer dan 104 weken geduurd heeft. Ten aanzien van de vraag of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden stelt de kantonrechter vast dat werknemer de verstoorde arbeidsrelatie heeft erkend en ook vindt dat de arbeidsrelatie moet eindigen, zodat voldoende duidelijk is geworden dat deze ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Aan werknemer wordt de transitievergoeding toegekend. De kantonrechter beoordeelt voorts of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend. Vast staat dat werknemer diverse klachten heeft geuit over zijn (voormalig) leidinggegeven(n) binnen werkgeefster, onder meer bij de klachtencommissie ongewenst gedrag en bij de algemeen directeur van Reclassering Nederland en dat werknemer daarnaast ook publieke uitlatingen van onvrede heeft gedaan. Aan werknemer kan toegegeven worden dat een werknemer zijn klachtrecht niet kan worden ontnomen. Met de wijze waarop werknemer, nadat hij zich onvoldoende gehoord voelde door werkgeefster (die overigens wel telkens op zijn klachten heeft gereageerd), zijn ongenoegen over het voetlicht heeft willen brengen, is werknemer echter de grenzen van behoorlijke communicatie uit het oog verloren en heeft hij aldus de norm van goed werknemerschap geschonden. De kantonrechter is daarbij, anders dan werknemer, van oordeel dat werkgeefster op goede gronden in 2018 heeft mogen besluiten tot een verbetertraject. Ook is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster gedurende de re-integratie niet is blijven inzetten op verbetering van het functioneren. Werkgeefster heeft immers meerdere malen expliciet aan werknemer kenbaar gemaakt dat de focus lag op zijn herstel en dat het verbeterplan gedurende zijn re-integratie in de ijskast was gezet. Voor zover zou moeten worden geoordeeld dat werkgeefster wel een verwijt te maken valt op de door werknemer aangevoerde punten, is de kantonrechter van oordeel dat die verwijten in het licht van de acties van werknemer vanaf juli 2019 – het moment waarop de houding en het gedrag van werknemer een andere wending hebben gekregen – niet als (ernstig) verwijtbaar kunnen worden gekwalificeerd. Er zal dan ook geen billijke vergoeding worden toegekend aan werknemer. Het verzoek van werkgeefster om werknemer te verplichten de Facebookberichten te verwijderen en zich ook in de toekomst te onthouden van dergelijke berichtgeving, alsook van het versturen van e-mails naar e-mailadressen van werkgeefster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2021:5635

Zaaknummer: 9201553 AZ VERZ 21-48

Rechters: P.J.M. Rouwen

Advocaten: P.H. Burger

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