

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werknemer, tevens voorzitter OR, ontbonden op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding. Het wederzijds vertrouwen ontbreekt, mede na klachten over werknemer en een daartoe uitgevoerd onderzoek.

Feiten

Werknemer is sinds 2011 werkzaam bij Vlisco Netherlands B.V. (hierna: Vlisco) en was tot 2021 voorzitter van de ondernemingsraad. Bij Vlisco geldt een Protocol ongewenst gedrag (hierna: het protocol). Het protocol is conform artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) ingevoerd en voorziet in een klachtenregeling op grond waarvan een werknemer een klacht kan indienen bij de klachtencommissie. Medio december 2020 heeft een ondergeschikte van werknemer, de heer A, een klacht ingediend bij de klachtencommissie over het (ongewenste) gedrag van werknemer. De klachtencommissie heeft op 22 januari 2021 gesproken met werknemer en zijn gemachtigde. De extern ingeschakelde deskundigen, X en Y, hebben de door A ingediende klacht onderzocht in de periode van maart tot en met mei 2021. Werknemer heeft op 19 februari 2021, 25 februari 2021, 10 maart 2021 en 15 maart 2021 gereageerd en daarbij kenbaar gemaakt dat hij niet het gesprek met X en Y wenst aan te gaan, omdat zij niet onbevooroordeeld zouden zijn. Op 27 april 2021 hebben X en Y hun onderzoek afgerond. Zij hebben hun rapportage op 10 mei 2021 vastgesteld. Daarin hebben zij de klachtonderdelen – op één klachtonderdeel na – gegrond geoordeeld. Bij brief van 27 mei 2021 heeft Vlisco werknemer – na een op diezelfde datum met hem gevoerd gesprek – schriftelijk geïnformeerd over enkele werkgerelateerde zaken die buiten het uitgevoerde onderzoek bij Vlisco onder de aandacht waren gebracht. Werknemer heeft hierop gereageerd dat hij hierover niet in gesprek wilde omdat naar zijn mening deze aantijgingen niet los staan van de klachtenprocedure. De gemachtigde van Vlisco heeft de gemachtigde van werknemer bij brief van 29 juni 2021 meegedeeld dat er – onder meer gezien de structurele weigering van werknemer om inhoudelijk het gesprek met haar aan te gaan – wat Vlisco betreft sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en dat het voor beide partijen het beste is om naar een oplossing te zoeken onder begeleiding van een onafhankelijke derde. Werknemer heeft laten weten dat mediation voor hem geen optie is. Vlisco verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de g-grond en zonder recht op een transitievergoeding.

Oordeel

Uit de door partijen overgelegde stukken en het besprokene ter zitting kan worden afgeleid

dat het conflict tussen partijen dat heeft geleid tot de onderhavige procedure, is begonnen met de opmerkingen van X (tijdens de hoorzitting op 22 januari 2021) dat werknemer zijn rol als voorzitter van de ondernemingsraad gescheiden diende te houden van de klachtenprocedure, dat X deel zou uitmaken van de klachtencommissie en dat hij als onafhankelijk voorzitter daarvan zou fungeren. Uit de toon en de inhoud van de correspondentie van de zijde van (de gemachtigde van) werknemer volgt dat het vertrouwen van werknemer in Vlisco ontbreekt. Vlisco heeft zich gedurende een langere periode (vanaf januari 2021) geconfronteerd gezien met een werknemer die keer op keer afwijzend reageerde en weigerde in te gaan op voorstellen/instructies van Vlisco die alleszins redelijk waren, waardoor haar vertrouwen in werknemer is geschaad. Werknemer op zijn beurt voelde zich onterecht behandeld door Vlisco, niet begrepen en niet gehoord, hetgeen de arbeidsrelatie evenmin ten goede is gekomen. Er is een patstelling in de verhoudingen ontstaan, die maakt dat sprake is van een onwerkbaar situatie. In dit verband kan nog worden opgemerkt dat Vlisco nog een (uiterste) poging heeft gedaan om uit deze patstelling te geraken door een mediationtraject voor te stellen. Ook dat voorstel is door werknemer echter van de hand gewezen met de mededeling dat de wijze van afhandeling van de jegens hem ingediende klacht hem geen vertrouwen geeft in een oplossing door middel van mediation. Nu het vertrouwen aan beide kanten ontbreekt, kan niet anders worden geconcludeerd dan dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Transitievergoeding

Aan werknemer kan het verwijt worden gemaakt dat hij structureel heeft geweigerd om inhoudelijk het gesprek met X en Y / Vlisco aan te gaan over de jegens hem ingediende klacht, de rapportage van X en Y en overige werkgerelateerde zaken. Daarnaast kan hem worden verweten dat hij (daarmee) niet, althans onvoldoende, heeft meegewerkt aan het verbeteren van de onderlinge verhoudingen door mediation te weigeren en de integriteit van Vlisco en zijn leidinggevende in twijfel te trekken. Dit is echter, gelet op alle omstandigheden van het geval, onvoldoende voor de gevolgtrekking dat sprake is van *ernstig* verwijtbaar handelen. Ook de stelling van Vlisco dat het gedrag en de handelwijze die werknemer volgens de verklaring van A, de (getuigen)verklaringen van zijn collega's en het rapport van X en Y heeft vertoond ten opzichte van zijn ondergeschikten, als ernstig verwijtbaar is te kwalificeren, wordt niet gevolgd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:6150

Zaaknummer: 9448123 EJ 21-524

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: P.A.L. de Jong en A.W. van Duijnhoven

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