

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft (mogelijk discriminatoire) uitlatingen - begrijpelijkerwijs - willen aankaarten, maar de wijze waarop hij dit gedurende lange tijd heeft gedaan is verwijtbaar handelen. Ontbinding arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2017 in dienst bij de gemeente en is lid van de ondernemingsraad (OR). Vanaf juli 2020 heeft werknemer bij meerdere personen gemeld dat sprake zou zijn van discriminatoire uitlatingen binnen de gemeente. Op verzoeken dit concreet te maken heeft werknemer niet gereageerd. Evenmin heeft hij een klacht via de klachtenregeling ingediend. In mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. In juni 2021 heeft hij rechtstreeks contact opgenomen met de burgemeester, en gemeld dat hij hem wenste te spreken over een explosief dossier. Op 13 juli 2021 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat er geen medische beperkingen meer zijn, maar sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer heeft verzocht om overplaatsing, maar dit heeft de gemeente afgewezen. De gemeente heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden, maar deze is afgewezen. Werknemer heeft vervolgens nog meermaals melding gedaan van het door hem ervaren ongewenste gedrag en discriminatie. Werknemer heeft daarnaast een geluidsopname laten horen aan collega's en raadsleden waar volgens hem discriminerend over hem wordt gesproken. De gemeente heeft opdracht gegeven aan een extern bureau om een onderzoek uit te voeren. Werknemer heeft aangegeven geen toestemming gegeven te hebben en te geven om zijn gegevens te delen met het externe bureau. Werknemer heeft zich per brief d.d. 19 november 2021 kritisch geuit over de onafhankelijkheid van het onderzoek en de onderzoeksvraag. De gemeente heeft werknemer verzocht mee te werken aan het onderzoek door zijn contactgegevens te verstrekken aan het onderzoeksbureau. Omdat werknemer dit heeft nagelaten heeft de gemeente werknemer meegedeeld dat zij de melding van het vermoeden van een misstand door werknemer formeel zal sluiten. In het rapport wordt geconcludeerd dat er geen aanleiding is om aan te nemen dat sprake is van discriminatie. Nadat de conclusies met werknemer zijn gedeeld heeft hij per e-mail protest aangetekend tegen de wijze waarop zijn melding van ongewenst gedrag is behandeld en tegen de beschuldigingen richting hem. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een opzegverbod o.a. omdat hetgeen de gemeente aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, deels omstandigheden zijn

van vóór de datum van ziekmelding van werknemer die tot de huidige arbeidsongeschiktheid heeft geleid. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer ook onvoldoende feiten aangevoerd die kunnen aantonen dat werknemer bij het beëindigen van zijn arbeidsverhouding op basis van zijn nationaliteit of ras anders wordt behandeld dan dat een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. De kantonrechter is van oordeel dat ook niet is komen vast te staan dat de gemeente aan het ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd dat werknemer opstaat tegen discriminatoir gedrag, maar wel wordt hem door de gemeente een verwijt gemaakt ten aanzien van de wijze waarop hij dat doet (zijn gedrag). Het beroep van werknemer op de Regeling melden vermoeden misstand slaagt daarnaast niet. Er staan dus geen opzegverboden aan de ontbinding aan de weg.

Verwijtbaar handelen

Het draait in deze zaak met name om de door werknemer in het geding gebrachte geluidsopname van een gesprek dat op onbekende datum binnen de gemeente heeft plaatsgevonden. De kantonrechter overweegt dat de uitlatingen die te horen zijn als zeer kwetsend kunnen worden ervaren en acht het dan ook begrijpelijk dat een medewerker die de betreffende uitlatingen ter ore komen daarvan melding doet, en dat vervolgens van een werkgever verwacht mag worden dat naar aanleiding van de melding actie wordt ondernomen. In dit geval echter heeft werknemer richting de gemeente lange tijd slechts een signaal afgegeven dat sprake zou zijn van misstanden in de vorm van discriminatie. Vanuit de gemeente is meermaals verzocht om het signaal concreet te maken en is meermaals gewezen op de mogelijkheid om een klacht in te dienen via de reguliere externe klachtenprocedure. Dat heeft werknemer nagelaten. Door de wijze waarop werknemer handelde, acht de kantonrechter het bovendien zeer aannemelijk dat dit voor grote onrust zorgde binnen de gemeente en escalerend heeft uitgepakt. De kantonrechter acht het begrijpelijk dat werknemer de kwestie omtrent de uitlatingen op de geluidsopname heeft willen aankaarten en werknemer heeft daarbij ongetwijfeld goede intenties gehad, maar de kantonrechter is gelet op de situatie van oordeel dat de wijze waarop werknemer dit gedurende lange tijd heeft gedaan als zodanig verwijtbaar handelen/nalaten is aan te merken dat van de gemeente in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, met toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:3924

Zaaknummer: 10014344 AR VERZ 22-57

Rechters: M. Haisma

Advocaten: J.M. Frons en E. Visser

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 BW, 7:671b BW, 5 AWGB en 10 AWGB