

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar door een team ruim een jaar op non-actief te stellen. Werkgever heeft voldoende gedaan om te proberen uit de ontstane impasse te komen. Arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden, zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is in augustus 2012 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden. Vanaf 1 januari 2017 is hij werkzaam bij de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (hierna: FIOD). Werknemer maakt onderdeel uit van het TSO (Team Specialistische Operaties). De werkzaamheden van het TSO vinden plaats in het heimelijk domein en bestaan uit het plaatsen van technische middelen ter opsporing en bestrijding van financiële en/of drugsgelateerde fraude. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rijk van toepassing. Vanaf eind 2020 komen er problemen binnen het TSO ter sprake. Zo schrijft een leidinggevende in november 2020 zowel aan de directie als aan het TSO zelf dat ‘er een meer dan dodelijke cocktail is ontstaan, die in de huidige vorm en dynamiek niet kan voortbestaan’ en dat een punt is bereikt waarop het onverantwoord is het TSO in te zetten. Vanaf december 2020 heeft ‘R. te L.’ bijstand verleend aan de FIOD. Uit zijn verslagen blijkt dat door het TSO werkzaamheden veelvuldig op eigen initiatief op andere momenten werden uitgevoerd dan met de groepsleider was besproken en dat het TSO zich collectief niet houdt aan de vooraf opgemaakte planning ondanks dat interventie had plaatsgevonden op het strakker en beter plannen. Ook concludeert hij dat het gevoel van wantrouwen, zowel onderling binnen het team als gezamenlijk richting de organisatie, te diepgeworteld zit bij het TSO. Er is volgens hem sprake van een bijzonder negatieve groepsdynamiek. Uit een ‘Mental Check up’, eind 2020, blijkt dat er een cultuur heerst van ‘praten over’ en niet van ‘praten met’ elkaar. Ook volgt daaruit de conclusie dat sprake is van duurzaam ontwrichte verhoudingen binnen het team en van gevoelens van onveiligheid binnen het team. Ook uit verklaringen van de nieuwe ploegleider uit oktober 2021 blijkt dat er forse problemen waren binnen het TSO. Op 23 oktober 2021 is het gehele TSO-team op non-actief gesteld. Het team heeft sindsdien zijn werk niet hervat. Er is vervolgens ten aanzien van werknemer gekeken naar werkhervatting elders. Ook is mediation ingezet, maar een en ander heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, onder toekenning van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de FIOD. De FIOD verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Partijen zijn het erover eens dat de verhouding tussen hen ernstig en blijvend is verstoord en dat om die reden de arbeidsovereenkomst behoort te eindigen. De arbeidsovereenkomst wordt daarom, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, ontbonden.

Geen ernstig verwijtbaar handelen

Vervolgens dient, in het kader van de toekenning van de verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding, beoordeeld te worden of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de FIOD. De kantonrechter is van oordeel dat hiervan geen sprake is en onderbouwt dat als volgt. De FIOD heeft voldoende onderbouwd dat in de maanden voorafgaand aan de op non-actiefstelling sprake was van onrust binnen het TSO-team. Dit blijkt uit de overgelegde documentatie. De kantonrechter gaat voorbij aan de stelling van werknemer dat (alleen) een gebrek aan arbeidsrechtelijk kader heeft geleid tot een onrustige periode tussen 2019 en begin 2021. De FIOD heeft weliswaar onderkend dat zij in organisatorische zin, voor wat betreft de inbedding van het TSO in de organisatie, fouten heeft gemaakt, maar naar het oordeel van de kantonrechter is dat niet aan te merken als *de oorzaak* van de onhoudbare situatie – het wederzijds gebrek aan vertrouwen tussen TSO en de leidinggevenden – die uiteindelijk is ontstaan. De leden van het TSO, en dus ook werknemer, miskennen dat zij hier als werknemers ook zelf een aandeel in hebben gehad, maar vooral dat de FIOD in die periode wel degelijk heeft geprobeerd om zaken aan te pakken en te verbeteren. De kantonrechter is, gelet op meerdere overgelegde mails en gespreksverslagen, van oordeel dat het voor werknemer duidelijk moet zijn geweest dat er zaken moesten veranderen. Ook is de kantonrechter van oordeel dat de op non-actiefstelling terecht is geweest. Het TSO opereert binnen de heimelijkheid en zijn werkzaamheden kennen een risicovol karakter, zodat het evident is dat de teamleden onderling op elkaar moeten kunnen vertrouwen, maar ook dat zij onbegrensd moeten kunnen vertrouwen op hun leidinggevenden. Dat de op non-actiefstelling terecht is geweest, neemt niet weg dat de FIOD transparanter had kunnen zijn in haar communicatie over die op non-actiefstelling. Dit levert echter geen ernstig verwijtbaar handelen op. Voor de beantwoording van de vraag of sprake is van ernstige verwijtbaarheid moet ook worden meegewogen of de FIOD na de op non-actiefstelling voldoende heeft gedaan om tot een oplossing te komen. Volgens de kantonrechter is dit het geval. Er zijn individuele gesprekken gevoerd en er is een extern deskundige ingeschakeld om te onderzoeken wat er nodig zou zijn om tot een verantwoorde werkhervatting over te gaan. Vast is komen te staan dat terugkeer in het werk zonder enige interventie niet mogelijk was. Anders dan werknemer meent, was werkhervatting eind februari 2022 dus niet mogelijk en in die zin kan dan ook niet worden geoordeeld dat de FIOD tot zover ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De vraag die vervolgens voorligt, is of de FIOD er daarna voldoende aan heeft gedaan om uit de ontstane impasse te komen. De FIOD heeft vervolgens kenbaar gemaakt dat

zij primair inzette op het zoeken naar alternatieve werkzaamheden en dat zij daartoe verschillende mogelijkheden bood. Werknemer is hier niet op ingegaan. Werknemer heeft op de mondelinge behandeling aangegeven dat hij gewoon weer aan het werk wilde in zijn eigen functie en er daarom niet op in is gegaan. Hij kan de FIOD dan niet het verwijt maken te zijn tekortgeschoten in het zoeken naar een passende oplossing voor de ontstane impasse. Daarnaast heeft de FIOD op 9 mei 2022 voorgesteld een mediator in te schakelen. Dat het vervolgens tot 18 oktober 2022 heeft geduurd voordat het eerste gesprek heeft plaatsgevonden, is uiterst ongelukkig vanwege de zeer lange tijd die de op non-actiefstelling toen al duurde. Dat de FIOD van de trage aanloop een concreet verwijt kan worden gemaakt, heeft werknemer echter onvoldoende onderbouwd. Op grond van al het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de FIOD. Er bestaat geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding en transitievergoeding. Desalniettemin heeft de FIOD aangegeven bereid te zijn – onverplicht – aan werknemer een transitievergoeding van € 16.384,53 bruto te betalen. Deze vergoeding wordt dan ook toegewezen.

Voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter wijst het voorwaardelijk tegenverzoek van de FIOD tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe, voor het geval werknemer zijn verzoek intrekt. De FIOD wordt in dat geval veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding, waarbij bij de berekening van de hoogte van die vergoeding rekening wordt gehouden met de cao-verschuivingstoelage als vaste looncomponent.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:6219

Zaaknummer: 10276729 RP VERZ 23-50018

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: M.E.J. van Gelderen, J. Niggelie, mr. G.B. Honders en J.L.A. Helmer

Wetsartikelen: 7:671c BW