

RECHTSPRAAK

Volharden in verwijten aan werkgever leidt tot g-grond. Ondanks veroorzaken van verstoorde relatie en frustreren re-integratie geen sprake van ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Werknemer (geboren 1978) is sinds 1 juni 2008 in dienst bij TEPNL. Bij brief van 16 april 2021 wordt werknemer medegedeeld dat zijn functie komt te vervallen. Op 14 mei 2023 verstuurt werknemer een e-mail waarin hij aangeeft gebruik te willen maken van het Sociaal Plan nu er geen passende functies voorhanden zijn bij TEPNL. Diezelfde dag doet zich een incident voor tussen werknemer en zijn voormalig leidinggevende. Op 21 mei 2021 stuurt TEPNL een bevestiging aan werknemer met daarbij een conceptvaststellingsovereenkomst waarbij de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2021, de uiterste uitgestelde boventalligheidsdatum, eindigt. Werknemer tekent de vaststellingsovereenkomst niet en meldt zich op 24 mei 2021 ziek. De re-integratie verloopt stroef, omdat werknemer diverse klachten en verwijten aan het adres van TEPNL maakt. Ondanks mediation raakt de verhouding verstoord waardoor TEPNL ontbinding verzoekt.

Aan dit verzoek legt TEPNL primair ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. TEPNL voert hiertoe – samengevat – het volgende aan. Werknemer heeft zich eerder opgeworpen als contactpersoon van een bij TEPNL gedetacheerde contractor, X. Namens X heeft werknemer diverse klachten ingediend die zagen op vermeende fraude en intimidatie (de “Contractor-zaak”). Later heeft X ook gesteld te maken te hebben gehad met seksuele intimidatie. TEPNL en moederbedrijf TotalEnergies hebben vier onderzoeken ingesteld naar aanleiding van de klachten, die geen fraude of intimidatie aan het licht hebben gebracht en waarmee de Contractor-zaak voor TEPNL en TotalEnergies was afgedaan. Werknemer blijft echter steeds terugkomen op de klachten en kan zich niet neerleggen bij het feit dat deze zijn afgehandeld en de zaak is afgedaan. In dat kader stelt TEPNL dat werknemer ongefundeerde beschuldigingen jegens collega’s in het openbaar heeft herhaald en daarop terug blijft komen, dat hij in de Contractor-zaak een vertrouwelijke brief heeft gelekt en een gefingeerd persoon “Z” heeft gebruikt om onterechte beschuldigingen onder het personeel maar ook onder diverse personen bij ArnoNed te verspreiden. Hiermee heeft werknemer zijn werkgever TEPNL en zijn collega’s in diskrediet gebracht. Ook heeft werknemer de beschuldiging van seksuele intimidatie onderwerp gemaakt van zijn re-integratiegesprek en tijdens dat gesprek zelfs met publiciteit gedreigd. TEPNL verwijt het werknemer dat hij geen afstand heeft genomen van de uitlatingen die tijdens dat gesprek door A zijn gedaan. Verder blijft werknemer meermaals terugkomen op het conflict met zijn voormalig leidinggevende

en de klachtbehandelaars, hoewel het mediationtraject gezamenlijk is beëindigd. Werknemer communiceert boos, wantrouwend en ondermijnend richting TEPNL. In zijn e-mail van 27 juli 2022 worden termen gebruikt als “dreigingen”, “dreigementen”, “leugens”, “destructief” en “valse beschuldigingen”. Instandhouding van de arbeidsovereenkomst belemmert ernstig de gezondheid van werknemer. TEPNL heeft werknemer geconfronteerd met een aantal zaken en een inhoudelijke reactie van hem verlangd, maar die heeft hij niet gegeven. Werknemer doet dan ook geen moeite om de verstoorde arbeidsrelatie te verbeteren. TEPNL heeft op verschillende momenten en tot driemaal toe mediation voorgesteld, maar werknemer heeft die verzoeken genegeerd of op oneigenlijke gronden afgewimpeld. Werknemer is boventallig verklaard en zijn functie is vervallen. Thans is een situatie ontstaan waarin werknemer geen baan meer heeft en geen (passende) functies meer voor hem beschikbaar zijn bij TEPNL.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen verband met opzegverbod

Werknemer is ziek, zodat in beginsel een opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. Dit opzegverbod staat ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in de weg. De eerste aanleiding voor het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding, de melding van werknemer over zijn (voormalig) leidinggevende, is gedaan vóór zijn ziekmelding. Verder blijkt uit de door TEPNL aangedragen feiten en omstandigheden dat de door haar aan de verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag gelegde omstandigheden hoofdzakelijk liggen in het handelen van werknemer nadat de onderzoeken in de Contractor-zaak waren afgesloten en die zaak was afgerond. Dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer de reden is geweest om het ontbindingsverzoek in te dienen, is de kantonrechter niet gebleken. Weliswaar staat in de probleemanalyse(s) van de bedrijfsarts dat onder andere sprake is van werkgerelateerde herstelbelemmerende knelpunten, maar dat die klachten ten grondslag liggen aan de verstoorde arbeidsverhouding en de aanleiding zijn van het onderhavige ontbindingsverzoek is niet (voldoende) onderbouwd gesteld of gebleken.

Verstoorde arbeidsrelatie door toedoen van werknemer

Het staat vast dat werknemer op 14 mei 2021 een conflict met zijn voormalig leidinggevende heeft gehad, waarna mediation heeft plaatsgevonden en op 24 januari 2022 door de bedrijfsarts is teruggekoppeld dat de mediation is afgerond en de re-integratie kan worden vervolgd. Vast staat eveneens dat TEPNL daarna het re-integratietraject heeft willen vervolgen en in dat kader in de e-mail van 10 februari 2022 aan werknemer het perspectief bij TEPNL heeft uiteengezet en heeft gezegd dat het langetermijnperspectief voor werknemer bij TEPNL ontbreekt, omdat zijn functie is vervallen en er geen passende functies zijn. TEPNL heeft tevens aangegeven dat dit gevolgen heeft voor de re-integratie van werknemer. Verder staat vast dat werknemer het niet eens is met TEPNL waar deze stelt dat zijn functie is komen te vervallen en dat TEPNL daarna heeft voorgesteld om onder meer het punt van de re-integratie te bespreken onder begeleiding van een mediator. Partijen twisten vervolgens over de vraag

voor wiens rekening het komt dat mediation niet van de grond is gekomen, maar wat daar verder ook van zij, vast staat dat partijen in de periode tot april 2022 twee pogingen hebben gedaan om mediation op te starten en dat niet is gelukt. Naar het oordeel van de kantonrechter is de (arbeids)verhouding tussen partijen daarna door toedoen van werknemer evident verstoord geraakt en is die verstoring door toedoen van werknemer verder geëscaleerd. Gelet op de ernst van de verstoring van de arbeidsverhouding ligt herplaatsing naar het oordeel van de kantonrechter niet in de rede. Daar komt bij dat TEPNL heeft onderbouwd, en door werknemer niet althans niet gemotiveerd is weersproken, dat zijn functie is komen te vervallen, hij boventallig is verklaard en er geen andere passende functies voor hem voorhanden zijn.

Geen sprake van ernstige verwijtbaarheid

De verstoorde arbeidsverhouding is weliswaar ontstaan en toegenomen door toedoen van werknemer, maar naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat werknemer welbewust uit was op het creëren van een arbeidsconflict. Ook de stelling dat werknemer blijft terugkomen op de Contractor-zaak, maakt niet dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Zoals hiervoor is overwogen, heeft dat er naar het oordeel van de kantonrechter wel toe geleid dat de verhoudingen tussen partijen ernstig en duurzaam zijn verstoord, maar niet is komen vast te staan dat werknemer dit bewust en met het doel om een arbeidsconflict te creëren heeft gedaan. Het staat werknemer voorts ook vrij om eventueel onbehoorlijk of normafwijkend gedrag aan de kaak te stellen. De re-integratie verliep stroef en met TEPNL is de kantonrechter van oordeel dat werknemer de voortgang van de re-integratie op punten heeft gefrustreerd. Uit de correspondentie blijkt echter dat TEPNL werknemer een aantal keer heeft aangemaand om aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen en werknemer dat in die situaties uiteindelijk ook heeft gedaan. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat verdergaande maatregelen dan een waarschuwing, zoals bijvoorbeeld een loonstop, door TEPNL nooit zijn opgelegd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:9422

Zaaknummer: 10159666 RP VERZ 22-50492

Rechters: D. Nobel

Advocaten: J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:629 BW