

RECHTSPRAAK

De aanhoudende bezwaren van gemeenteambtenaar en de grote mate van wantrouwen in werkgever hebben geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. De verstoring is al ontstaan voordat werknemer ziek werd, zodat het opzegverbod niet van toepassing is.

Feiten

Werknemer is sinds 25 januari 1999 in dienst bij de gemeente Haarlem. Vanaf 2016 is werknemer enkele (langdurige) perioden arbeidsongeschikt geweest. Bij het verzuim vanaf 16 november 2017 speelde de door werknemer ervaren hoge werkdruk een rol. Medio 2018 is werknemer met re-integratie gestart binnen de afdeling facilitaire zaken. Bij brief van 5 december 2019 heeft de gemeente na een WIA-beoordeling schriftelijk bevestigd aan werknemer dat hij in deze functie werd herplaatst. In 2019 heeft bij de gemeente een reorganisatie plaatsgevonden. De communicatie is nadien verslechterd. Begin 2020 heeft de leidinggevende van werknemer gesproken met werknemer over de indeling van zijn werkzaamheden en het omgaan met de werkdruk. Werknemer deelde de zorgen van zijn leidinggevende niet en vond dat het werk goed bij hem paste. Op 23 september 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. In oktober 2020 hebben partijen gesproken over de invulling van de re-integratie, maar zij hebben geen overeenstemming bereikt. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat eerst de structurele overbelasting moet worden aangepakt. Werknemer heeft onder meer uitvoerige reacties gegeven op de gesprekken met de adviseur Mens en Werk, een assessment en het arbeidsdeskundig onderzoek. Bij e-mail van 4 januari 2021 heeft werknemer de directie van de gemeente een e-mail gestuurd met het onderwerp “misstanden bij de afdeling facilitaire zaken”. Uit het deskundigenoordeel van het UWV van 1 maart 2021 volgt dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Bij brief van 2 juli 2021 is werknemer gewaarschuwd voor een loonopschorting. Het UWV heeft mediation geadviseerd, maar die kon niet van start gaan omdat werknemer weigerde om de geheimhoudingsverklaring te ondertekenen. Na een loonstop heeft werknemer toch medewerking voor mediation toegezegd. Daarna heeft werknemer de gemeente opnieuw per e-mail onheus bejegend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de grond met ingang van 1 juli 2022. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer met zijn grieven op.

Oordeel

Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding omdat de aanhoudende bezwaren van werknemer hebben geleid tot steeds

moeizamere discussies tussen partijen waardoor de arbeidsverhouding in een neerwaartse spiraal terecht is gekomen. De gemeente heeft in haar verweerschrift in hoger beroep een selectie van incidenten vanaf september 2020 tot en met december 2021 opgesomd, die door werknemer niet of nauwelijks zijn betwist en daarmee als vaststaand hebben te gelden. Uit het overzicht blijkt – samengevat weergegeven – dat werknemer vindt dat zijn ziekte wordt veroorzaakt door de gemeente, met name doordat zijn leidinggevend een ongezonde, oneerlijke en ondoenlijke werksituatie hebben gecreëerd. Het wantrouwen van werknemer ziet op de gehele gemeentelijke organisatie, via het team van de Servicedesk en de leidinggevende naar het hoofd van de afdeling Facilitaire Zaken, de afdeling HRM, Informatievoorziening, Juridische Zaken, directeur Bedrijfsvoering tot en met de gemeentesecretaris en algemeen directeur. Werknemer heeft het over belangenverstrengeling, valsheid, machtsmisbruik en oneerlijkheid om de medewerkers van de gemeente te kwalificeren. Bovendien trekt werknemer de deskundigheid en onafhankelijkheid van de adviseur re-integratie, de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige continu in twijfel. Door de ernstige verwijten van werknemer jegens de gemeente en bij de re-integratie betrokken personen, zijn aanhoudende bezwaren en zijn onbehoorlijke communicatie, alsmede uit het feit dat mediation niet tot een oplossing heeft geleid blijkt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer was ten tijde van indiening van het ontbindingsverzoek arbeidsongeschikt, maar ex artikel 7:671b lid 6 aanhef en sub a BW kan het ontbindingsverzoek van de gemeente ingewilligd worden aangezien het geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid, maar met een verstoorde arbeidsverhouding. De verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan ruim voor de arbeidsongeschiktheid en staat daar los van. Slotsom is dat de grieven falen. De bestreden beschikking zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-07-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1723

Zaaknummer: 200.314.695/01

Rechters: C.A.H.M. ten Dam, I.A. Haanappel-van der Burg en A. van Zanten-Baris

Advocaten: mr. S.J. Sattler en P.R.M. Berends-Schellens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW