

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Opzegverbod artikel 7:658c BW is niet van toepassing, nu meldingen werknemer niet zien op een misstand waarbij een maatschappelijk belang in het geding is (art. 1 onder d Wet Huis voor Klokkenluiders).

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2009 in dienst bij Rijk Zwaan The Netherlands B.V. (hierna: Rijk Zwaan). Rijk Zwaan verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-grond. Aan dit verzoek legt Rijk Zwaan ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Ter onderbouwing daarvan heeft Rijk Zwaan het volgende naar voren gebracht. De negatieve houding van werknemer op de werkvloer, de wijze waarop hij communiceert, beslissingen op de werkvloer in twijfel trekt en discussies opblaast door enerzijds onbelangrijke details uit te vergroten en anderzijds ernstige beschuldigingen jegens Rijk Zwaan te uiten, alsmede een discussie naar aanleiding van een schriftelijke waarschuwing hierover, heeft de verhoudingen dusdanig verstoord dat het vertrouwen in een vruchtbare samenwerking bij Rijk Zwaan is verdwenen. Werknemer heeft voortdurend kritiek op de organisatie, is het niet eens met het beleid en voelt zich snel achtergesteld als bijvoorbeeld de werkverdeling in zijn ogen niet goed verloopt. De manier waarop werknemer zaken ter discussie stelt, creëert een onwerkbaar situatie, aldus steeds Rijk Zwaan. Werknemer voert verweer en stelt onder meer dat sprake is van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:658c BW. Hij stelt dat hij zowel op 26 juli 2018 als op 31 juli 2019 een melding in het kader van de Klokkenluidersregeling van Rijk Zwaan heeft gedaan. Beide meldingen zijn volgens werknemer overigens niet op juiste wijze door Rijk Zwaan behandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werknemer kan niet slagen, reeds omdat onvoldoende is gesteld of gebleken dat, en waarom, de meldingen van werknemer zien op een misstand als bedoeld in artikel 1 onder d van de Wet Huis voor Klokkenluiders, te weten: een misstand waarbij een maatschappelijk belang in het geding is. Desgevraagd heeft de gemachtigde van werknemer ter zitting ook niet kunnen toelichten dat en waarom in het onderhavige geval van een dergelijke misstand sprake zou zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter is in het onderhavige geval sprake van een voldragen g-grond. Uit het dossier moet worden opgemaakt dat zich in de werkverhouding tussen Rijk Zwaan en werknemer in ieder geval vanaf medio 2018 verschillende situaties hebben voorgedaan die een vruchtbare

samenwerking tussen partijen in de weg stonden. Die situaties kenmerken zich erdoor – eenvoudig gezegd – dat bij werknemer onvrede bestaat over de manier waarop zijn werkzaamheden worden georganiseerd en hoe hij door Rijk Zwaan in dit verband wordt behandeld en dat Rijk Zwaan zich op haar beurt niet kan vinden in de manier waarop en de mate waarin werknemer zijn kritiek uit. Dit heeft geleid tot uitvoerige discussies over het wederzijds vertrouwen tussen partijen en het functioneren van werknemer. In dat kader heeft Rijk Zwaan werknemer tweemaal een schriftelijke waarschuwing gegeven. Duidelijk is dat partijen zich niet herkennen in de verwijten die zij elkaar maken. Partijen zijn het ook niet eens over de wijze waarop hun gesprekken hebben plaatsgevonden en wat er tijdens die gesprekken precies is gezegd. Ook over het verloop van de incidenten die tijdens deze gesprekken zijn besproken zijn partijen het oneens. Bij de mondelinge behandeling zijn partijen geenszins tot elkaar gekomen; zij verschillen over vrijwel alle punten van mening. Nu partijen op alle fronten ver uit elkaar liggen en zij niet bereid blijken om in te binden acht de kantonrechter de kans dat in de toekomst *wel* sprake zal kunnen zijn van een vruchtbare samenwerking, in alle redelijkheid, nihil. Daarbij neemt de kantonrechter in overweging dat Rijk Zwaan en werknemer in november 2018 door middel van het maken van werkafspraken hebben getracht de werkrelatie te verbeteren maar dat dit, zo moet worden geconstateerd, ondanks inspanningen van beide partijen uiteindelijk niet is gelukt. Duidelijk is dat Rijk Zwaan geen enkel vertrouwen heeft in werknemer en vice versa. Werknemer heeft zelf ook moeten erkennen dat de relatie ernstig onder druk is komen te staan. Gelet op het voorgaande is sprake van een voldragen g-grond. Herplaatsing binnen een redelijke termijn is niet aan de orde. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 juli 2020. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding van € 13.380 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:15508

Zaaknummer: 8234949 RP VERZ 19-50740

Rechters: E.A. Lensink

Advocaten: H.C.K. Senden en J. Soet

Wetsartikelen: 7:658c BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW