

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst onderhoudsmedewerker vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer bemoeilijkt samenwerking ernstig door defensieve houding en een gebrek aan zelfkritiek en zelfreflectie. Kans op herstel van onderling vertrouwen erg klein.

Feiten

Werknemer is op 5 augustus 2019 in dienst getreden bij Stichting Elkien in de functie van allround onderhoudsmedewerker. Werknemer maakt deel uit van de onderhoudsdienst van Elkien, bestaande uit ongeveer 25 werknemers. In september 2021 heeft werknemer zich twee keer ziek gemeld wegens psychische klachten. De bedrijfsarts heeft in een verslag van 26 oktober 2021 geoordeeld dat sprake is van een situatie die geëscaleerd is en partijen geadviseerd met elkaar in gesprek te gaan. Vervolgens hebben twee gesprekken plaatsgevonden, waarbij is afgesproken met een schone lei te beginnen. Vanaf 11 april 2022 is werknemer gestart met zijn re-integratie. Op 8 juni 2022 is werknemer voor twee weken geschorst, allereerst omdat hij zich op 3 juni 2021 onacceptabel zou hebben gedragen tegenover collega's en ten tweede omdat hij zonder toestemming gereedschap en apparatuur bij een leverancier heeft opgehaald. Op 28 juni 2022 is de schorsing opgeheven, maar Elkien heeft aan werknemer medegedeeld dat hij zijn re-integratiewerkzaamheden nog niet kan oppakken, omdat inmiddels een conflictsituatie is ontstaan tussen hem en zijn collega's. Elkien stelt ertegen aan te lopen dat wanneer werknemer op iets wordt aangesproken, hij zich aangevallen voelt en dan aangeeft dat hij oneerlijk wordt behandeld. Volgens Elkien heeft werknemer een andere beleving van de werkelijkheid dan Elkien. De bedrijfsarts heeft op 4 juli 2022 geoordeeld dat sprake is van een arbeidsconflict en mediation geadviseerd. Vervolgens heeft werknemer zich in vier e-mails op het standpunt gesteld dat hij anders wordt behandeld dan collega's en dat Elkien zich schuldig maakt aan discriminatie. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Op 20 september 2022 heeft werknemer bij het bestuur van Elkien melding gedaan van discriminatie en ongelijke behandeling door collega's. Op 3 oktober 2022 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Elkien heeft werknemer vervolgens vrijgesteld van werk, omdat zij zijn terugkeer naar het werk onmogelijk achtte vanwege een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Elkien heeft een extern onderzoek laten uitvoeren met betrekking tot de melding van discriminatie/ongelijke behandeling van werknemer. Hieruit volgde het advies om met de betrokkenen van het onderzoek persoonlijk in gesprek te gaan. Werknemer heeft in mei 2023 bij het Huis voor Klokkenluiders een vermoeden van een misstand gemeld. Ook heeft hij een klacht ingediend bij het College voor de Rechten van de

Mens en het Discriminatie Meldpunt Tûmba. Op 19 mei 2023 heeft werknemer zich weer ziekgemeld wegens psychische klachten. Elkien verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat aan ontbinding niet in de weg, nu de verstoorde arbeidsverhouding losstaat van de ongeschiktheid wegens ziekte. Ook komt werknemer geen 'klokkenluidersbescherming' toe. Werknemer heeft zijn melding bij het Huis voor Klokkenluiders pas gedaan nadat Elkien kenbaar had gemaakt de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding te willen beëindigen. Er bestaat dan ook geen causaal verband tussen de melding en het ontbindingsverzoek. De kantonrechter is van oordeel dat inmiddels sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij speelt mee dat de kritiek van Elkien op zijn gedrag of functioneren door werknemer – ook ter zitting – volledig wordt afgewezen. Werknemer plaatst alle door Elkien aangevoerde problemen buiten zichzelf en geeft aan dat deze zijn terug te voeren op discriminatie of ongelijke behandeling. Dit getuigt van een defensieve houding en een gebrek aan zelfkritiek en zelfreflectie. Hiermee bemoeilijkt werknemer de samenwerking ernstig. Daarnaast is de verhouding tussen werknemer en zijn naaste collega's alsmede zijn leidinggevend al langere tijd ernstig verstoord. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. De onderlinge verhoudingen zijn juist na de mislukte mediation verslechterd toen werknemer bij het bestuur melding deed van discriminatie en oneerlijke behandeling. Werknemer heeft ook niet weersproken dat inmiddels de hele vakploeg samenwerking met hem niet meer ziet zitten, zoals Elkien stelt. Ter zitting heeft werknemer uitgesproken dat er in zijn afwezigheid een groepsproces op gang is gekomen en dat heel Elkien inmiddels een front tegen hem heeft gevormd en tegen hem is: het bestuur, de afdeling HR, zijn leidinggevend en zijn collega's. Hieruit blijkt een door werknemer jegens Elkien diep gevoeld wantrouwen. De kantonrechter acht de kans dat het onderlinge vertrouwen hersteld zal kunnen worden in het kader van bijvoorbeeld een nieuw mediationtraject erg klein, zeker nu werknemer er geen blijk van geeft te onderkennen dat er iets op zijn gedrag of functioneren is aan te merken en sprake is van een vertrouwensbreuk tussen hem en de gehele afdeling. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Er bestaat geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 26-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5465

Zaaknummer: 10561572 AR VERZ 23-43

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: T.S. Nicolai en G. Berghuis

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