

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek op onder meer d- en g-grond. Gemeente 'meet met twee maten' en afdelingsleiding heeft voortdurende negatieve aandacht voor werkneemster. Niet is gebleken dat gemeente enig middel heeft aangewend om verstoorde verhouding met leidinggevende te herstellen.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2007 in dienst getreden bij een gemeente als stadswacht. Laatstelijk was zij werkzaam als medewerkster handhaving III binnen de afdeling Veiligheid en Naleving, cluster BOA. Sinds 1 mei 2022 is werkneemster OR-lid. Vanaf januari 2018 is werkneemster meermaals aangesproken op haar houding en gedrag. In juni 2020 is werkneemster een coachingstraject gestart. Het traject is door werkneemster positief afgesloten. In maart 2021 alsmede in januari en februari 2022 is werkneemster wederom aangesproken op haar houding en gedrag. In maart 2021 en in mei 2022 ontving werkneemster een negatieve beoordeling respectievelijk een B-score, vanwege haar houding en gedrag. In de periode van oktober 2022 tot en met januari 2023 heeft een tweede coachingstraject plaatsgevonden, dat werkneemster positief heeft afgerond. Op 3 mei 2023 heeft de leidinggevende van werkneemster tijdens een gesprek haar onvrede geuit over de terugval van werkneemster in haar houding en gedrag. Een dag later is werkneemster vrijgesteld van werk. Op 17 mei 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de afdelingsmanager en werkneemster. Werkneemster heeft tijdens dit gesprek gesproken over de rol die dagcoördinatoren (hierna: daco's) op de afdeling hebben en hun rol in de bestaande situatie, te weten dat er tweespalt bestaat omdat er een groep is die door de daco's wordt gesteund en een groep die door de daco's wordt genegeerd en tegengewerkt. Hierbij heeft werkneemster ook melding gemaakt van verklaringen die zij heeft ontvangen van collega's, maar die anoniem zijn gegeven omdat zij bang zijn voor de mogelijke repercussies. De afdelingsmanager heeft vervolgens onderzoek gedaan, in de vorm van het voeren van laagdrempelige gesprekken met vijf medewerkers op haar afdeling, waarvan de uitkomst was dat zij niet gesproken hebben over een angstcultuur of onveilige werksituatie. De gemeente verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van werkneemster te ontbinden op de d-, g-, h- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen opzegverbod wegens OR-lidmaatschap

Allereerst wordt overwogen dat het OR-lidmaatschap van werkneemster niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. In de feiten en de door partijen beschreven omstandigheden die voor de beoordeling van het ontbindingsverzoek van belang zijn, is het OR-lidmaatschap van werkneemster in het geheel niet aan de orde.

Redelijke grond/Herplaatsing

De kantonrechter overweegt dat van een voldragen d-grond geen sprake is. Werkneemster heeft twee coachingstrajecten positief afgesloten. Na het afronden van het tweede coachingstraject is binnen een tijdsbestel van iets meer dan een maand door de gemeente geconstateerd dat werkneemster haar houding en gedrag niet duurzaam wenst te veranderen. De incidenten die aan die constatering ten grondslag lagen, heeft werkneemster in haar verweerschrift evenwel puntsgewijs weersproken met behulp van verklaringen van collega's ofwel zij worden ontkracht met een toelichting van werkneemster, die de genoemde incidenten in een andere context plaatsen. Daarnaast geldt dat werkneemster de afdelingsmanager op 17 mei 2023 in vertrouwen heeft genomen over de onveilige werksfeer die zij ervoer binnen haar afdeling en de rol die de leiding daarin speelde. De afdelingsmanager heeft daarna onderzoek gedaan, wat bestond uit het voeren van vijf laagdrempelige gesprekken met voornamelijk collega's die tot de 'daco-groep' behoorden. Dit onderzoek acht de kantonrechter, gelet op de ernst van de door werkneemster geschetste situatie die – indien juist – ook rechtstreeks van invloed is op de arbeidsomstandigheden van werkneemster, volstrekt ontoereikend, te meer omdat de manager in het vervolgesprek met werkneemster direct heeft aangegeven dat van een onveilig werksituatie geen sprake is en dat de enige optie voor de gemeente nog is een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze handelwijze acht de kantonrechter (op z'n minst) voorbarig. Werkneemster heeft op haar beurt diverse situaties geschetst (en met verklaringen onderbouwd) waaruit blijkt dat de gemeente 'met twee maten meet'. Zo wordt werkneemster bijvoorbeeld aangesproken op (ondergeschikte) zaken waarop andere collega's (die behoren tot de 'daco-groep') niet worden aangesproken, zoals roken voor de ingang of het niet om 8.00 uur startklaar staan. Bovendien kan uit alle door werkneemster overgelegde verklaringen (18 stuks) worden afgeleid dat de werksfeer op de afdeling door een deel van de medewerkers als (zeer) negatief wordt ervaren en dat de leiding daarbij een rol speelt. De verklaringen spreken ook consistent over de voortdurende negatieve aandacht van de leiding voor werkneemster, die al jarenlang voortsleept. Het voorgaande betekent dat het primaire verzoek (ontbinding op de d-grond) wordt afgewezen. Van een voldragen g-grond is evenmin sprake; dat werkneemster moeilijkheden ervaart in de samenwerking en communicatie met haar leidinggevende staat wel vast, maar niet gebleken is dat de gemeente enig middel heeft aangewend om deze verstoorde verhouding te herstellen. Het beroep van de gemeente op de h- en de i-grond slaagt evenmin. Tot slot overweegt de kantonrechter dat de gemeente onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 06-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:440

Zaaknummer: 10694447 EJ VERZ 23-476

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: C.L. van Geffen en H.J.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub i BW
en 7:671b BW