

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen (zieke) werknemer en gemeente wordt ontbonden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ondanks aanwezigheid opzegverbod en verband met ontbindingsverzoek, moet de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer eindigen.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 januari 2007 als beleidsadviseur sociaal domein in dienst bij de gemeente Hellevoetsluis, die op 1 januari 2023 is opgegaan in de gemeente Voorne aan Zee (hierna: de gemeente). Op basis van de toepasselijke cao geldt voor de gemeente een loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte gedurende een periode van drie jaar. Werknemer is gediagnostiseerd met een autisme spectrum stoornis (hierna: ASS). Werknemer heeft tweemaal – in 2020 en 2021 – intern gesolliciteerd op de functie van senior beleidsmedewerker WMO. Beide keren is werknemer niet in aanmerking gekomen voor de functie, waarna hij de gemeente heeft beschuldigd van discriminatie en meermaals heeft aangekondigd dat hij een klacht zou indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Vervolgens stond in februari 2022 een functioneringsgesprek gepland. Werknemer weigerde echter over zijn functioneren te praten en dreigde opnieuw met het indienen van een klacht, ditmaal bij de vertrouwenspersoon. Op 2 maart 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij zijn ziekmelding schreef hij dat hij er binnenkort een einde aan gaat maken. De gemeente heeft om die reden de veiligheidsregisseur en een externe coach ingeschakeld. Op 9 december 2022 heeft de gemeente werknemer laten weten dat zij vanaf 1 januari 2023 op basis van de cao 90% van zijn loon gaat betalen. Als reactie hierop gaf werknemer aan dat hij de gemeente daarvoor aansprakelijk zal stellen. Ook viel werknemer vanaf 1 januari 2023 – vanwege de fusie van gemeenten – onder een andere afdeling. Hij werd bovendien door de bedrijfsarts in staat gesteld om voor 20 uur per week passende werkzaamheden te verrichten. Werknemer weigerde echter al die tijd het plan van aanpak te ondertekenen en de eerstejaarsevaluatie heeft hij ‘onder dwang’ ondertekend. Inmiddels was ook discussie ontstaan tussen de gemeente en werknemer over zijn re-integratie. Daar kwam bij dat de externe coach in september 2023 haar opdracht heeft teruggegeven, omdat haar integriteit door werknemer in twijfel werd getrokken. In totaal heeft de gemeente drie keer een officiële waarschuwing aan werknemer gegeven voor het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen. Ook mediation leidde niet tot een oplossing. In onderhavige procedure verzoekt de gemeente de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, omdat het onmogelijk is (geworden) om een vruchtbare samenwerking te laten plaatsvinden tussen werknemer en zijn collega's. De kantonrechter verwijst hiervoor naar de onder feiten genoemde conflicten die zich op het gebied van de werkzaamheden en de re-integratie hebben voorgedaan. Daar komt bij dat de externe coach, die gespecialiseerd is in de omgang met mensen met een autismestoorning, het beeld dat de gemeente schetst, bevestigt. Als zaken niet precies gaan zoals werknemer dat wil, is dat voor hem reden om verbaal 'om zich heen te slaan' en de integriteit en handelwijze van de ander in twijfel te trekken en zelfs te dreigen met klachten en rechtszaken. Bovendien is naar het oordeel van de kantonrechter van belang dat het zelfinzicht aan de kant van werknemer ontbreekt. Dat, zoals werknemer stelt, sprake zou zijn van een laster- of smeercampagne is volgens de kantonrechter niet gebleken. Werknemer schetst een beeld van de gemeente dat erop neerkomt dat hij gepest en gemanipuleerd is, met als doel om juist de reacties op te roepen die de gemeente hem nu verwijt. Het kan zijn dat werknemer dit zo ervaart, maar de kantonrechter ziet dit – met een juridische bril – anders. Verder is niet gebleken dat de gemeente zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie. Sterker nog, de gemeente heeft werknemer juist ruimte gegeven bij het inplannen van gesprekken, de mogelijkheid gegeven om iemand mee te nemen naar gesprekken en/of deze digitaal in te plannen, een in ASS gespecialiseerde coach en een gespecialiseerd re-integratiebureau ingeschakeld en zeer veel geduld met werknemer gehad. Het rekening houden met de aanwezigheid van ASS gaat echter niet zo ver dat de gemeente werknemer nergens op mag aanspreken. Omdat de verstoorde arbeidsverhouding zijn oorzaak vindt in de houding van werknemer ten opzichte van verschillende leidinggevendenden, collega's, de bedrijfsarts en zelfs een externe coach, ligt herplaatsing niet in de rede. Vervolgens constateert de kantonrechter dat het opzegverbod bij ziekte van toepassing is en deze niet los kan worden gezien van de aangevoerde ontbindingsgronden. De kantonrechter kan, ondanks het opzegverbod en het verband met de ontbinding, toch de arbeidsovereenkomst ontbinden indien dit in het belang is van werknemer. Van zo'n situatie is naar het oordeel van de kantonrechter sprake. Uit de processtukken en de stellingen van partijen is duidelijk geworden dat werknemer zich volledig heeft 'ingegraven' in zijn arbeidsconflict met de gemeente en dat het van kwaad tot erger gaat. Inmiddels is de arbeidsverhouding totaal ontspoord, is aan werknemer met terugwerkende kracht een WIA-uitkering toegekend en is er geen enkel vooruitzicht dat werknemer weer binnen afzienbare tijd arbeidsgeschikt verklaard zal worden voor het verrichten van zijn eigen werkzaamheden bij de gemeente. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst dan ook per 1 juni 2025. De gemeente moet aan werknemer een transitievergoeding betalen. De kantonrechter kent aan werknemer geen andere vergoeding(en) toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1503

Zaaknummer: 11146591 VZ VERZ 24-5572

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: B. de Bruijn en mr. J.W.C. van Kleef

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 sub g BW, 7:670 lid 1 sub a BW, 7:671b lid 6 BW, 7:671b lid 6 sub b BW en 7:673 lid 1 en 7 BW