

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden omdat de werknemer op een verwijtbare wijze communiceerde en redelijke instructies niet opvolgde, waardoor voortzetting van het dienstverband niet langer kon worden gevergd, ondanks het opzegverbod.

Feiten

Werknemer is sinds 24 maart 2003 in dienst van de gemeente Amsterdam, laatstelijk als leerplichtambtenaar binnen de afdeling Onderwijs, Jeugd, Zorg en Diversiteit (hierna: OJZD). Daarnaast is werknemer sinds 14 mei 2018 lid van de onderdeelcommissie OJZD. In de periode van oktober 2008 tot september 2018 was de heer A teamcoördinator van team Nieuw-West waar werknemer toen leerplichtambtenaar was. Gedurende die periode was A ook stagecoördinator van Leerplicht Amsterdam, waar werknemer een stagiair begeleidde. Bij e-mail van 5 april 2018 heeft werknemer aan A en alle andere stagebegeleiders zijn evaluatie over een brievenselectie van die ochtend gedeeld. Bij e-mail van 6 april 2018 heeft A aan werknemer meegedeeld dat hij de e-mail van werknemer ongepast, onprofessioneel, beledigend en gebaseerd op leugens vindt. Vervolgens is over en weer gecorrespondeerd en heeft A aan werknemer meegedeeld dat zijn pijnpunt is dat werknemer niet ophoudt met het versturen van e-mails zonder eerst even in overleg te treden met de portefeuillehouders. Werknemer heeft op 3 juni 2019 een bericht geplaatst op het voor personeel toegankelijke intranet TamTam waarin hij zijn kritiek uit op de werkwijze van een team binnen de gemeente Amsterdam. Bij brief van 20 september 2019 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen van het Hoofd Onderwijs en Leerplicht. De waarschuwing heeft betrekking op de houding en toon van werknemer waarmee hij zich uitlaat op TamTam. In een e-mail van 18 juni 2020 aan A en B heeft werknemer zijn kritiek geuit op de wijze waarop een nieuwe stagebegeleider is toegevoegd aan het team. Werknemer heeft deze e-mail gestuurd naar zes collega's en A en B in de cc gezet. Vijf van deze zes collega's waren niet bij de toevoeging van een stagebegeleider betrokken. Als reactie hierop heeft A op 19 juni 2020 aan werknemer meegedeeld dat hij de wijze waarop werknemer communiceert, met andere collega's in de cc, niet fijn vindt en dat hij werknemer meerdere keren heeft gevraagd hiermee op te houden. Als gevolg van de door werknemer afgegeven signalen over A en eerdere incidenten heeft tussen hen mediation plaatsgevonden. Dit is succesvol beëindigd. Op 23 februari 2021 heeft de Afdelingsmanager Onderwijs een gesprek met werknemer gevoerd over zijn TamTam-berichten. Op 23 maart 2021 heeft de heer C, destijds teammanager en direct leidinggevende van werknemer, een gesprek met werknemer gevoerd over twee door hem geplaatste TamTam-berichten. In een reactie op het verslag van het gesprek van 23 maart 2021 heeft werknemer laten weten dat zijn berichten constructief zijn en dat C door het vooraf

inzien van zijn teksten deze wil filteren op voor hem en het MT onwelgevallige meningen. Volgens werknemer is dat een beperking van de vrijheid van meningsuiting. Vervolgens heeft werknemer een klacht ingediend die ziet op zaken zoals machtsmisbruik, ongewenst gedrag en een autoritaire en directieve stijl van leidinggeven. Daarna is werknemer op 28 juni 2021 met onmiddellijk ingang geschorst met behoud van salaris. Vervolgens heeft opnieuw mediation plaatsgevonden. Deze is onsuccesvol afgesloten. Op 15 december 2021 is de schorsing omgezet in vrijstelling van werk en op 1 april 2022 hebben partijen een herplaatsingsovereenkomst gesloten. Werknemer is met ingang van 1 november 2022 voor een jaar gedetacheerd als medewerker handhaving F bij de afdeling Veiligheid. Op 30 juni 2023 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen omdat hij in strijd met de gemaakte afspraken een bericht op Tamtam had geplaatst. Op 12 oktober 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer over de vervolgstappen na afloop van de detachering. Aan werknemer is een verlenging van de detachering aangeboden met een verbetertraject. Dit is door werknemer niet geaccepteerd. Vervolgens is aan werknemer meegedeeld dat er dan twee opties zijn: een vaststellingsovereenkomst of ontbinding via de kantonrechter. Op 22 januari 2024 heeft werknemer een kortgedingprocedure aanhangig gemaakt en wedertewerkstelling in zijn functie van leerplichtambtenaar gevorderd. Bij vonnis van 19 februari 2024 heeft de kantonrechter de vordering tot wedertewerkstelling afgewezen. De gemeente Amsterdam verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Allereerst wordt vastgesteld dat sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer op het moment van het indienen van het ontbindingsverzoek lid was van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad. Ondanks het bestaan van dit opzegverbod kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden als het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De kantonrechter is van oordeel dat de verwijten die de gemeente Amsterdam aan haar verzoek ten grondslag legt niet zien op werknemer als kritisch OC-lid of zijn inhoudelijke werkzaamheden voor de OC, maar juist zien op de stijl van zijn communicatie en het niet volgen van redelijke instructies in zijn functie als leerplichtambtenaar. De hiervoor genoemde feiten en omstandigheden leveren, in onderling verband en in samenhang gezien, en gelet op het herhalende karakter verwijtbaar handelen op van werknemer. Dit handelen van werknemer is ook zodanig dat van de gemeente Amsterdam in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De gemeente Amsterdam heeft bijzonder veel geduld gehad en zich steeds opnieuw ingespannen om een werkbare situatie met werknemer te creëren. De grenzen aan wat een werkgever moet dulden van een werknemer zijn in dit geval bereikt. Herplaatsing van werknemer ligt niet in de rede, omdat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. Daar komt nog bij dat de gemeente Amsterdam werknemer gedurende een (lang) herplaatsingstraject heeft trachten te herplaatsen op een andere afdeling. Werknemer heeft deze mogelijkheid tot herplaatsing, nadat hem een verlenging van de detachering in de beoogde functie met verbetertraject was aangeboden, echter zelf van de hand gewezen. De handelwijze en het ondanks herhaalde waarschuwing niet verbeteren daarvan van werknemer is, zoals overwogen, kwalijk te

noemen en hij had beter moeten weten, maar zijn handelen is niet van dien aard dat dit als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer, zal de door werknemer verzochte transitievergoeding worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2815

Zaaknummer: 10921050 \ EA VERZ 24-117

Rechters: A. Sissing

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer, S.L. Haasdijk en D. Schwartz

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