

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De vraag is of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van een van de partijen.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 4 oktober 2021 bij de gemeente Amsterdam, eerst als uitzendkracht en sinds 1 oktober 2022 op basis van een contract voor onbepaalde tijd, als medewerker dienstverlening C bij de directie Dienstverlening van de gemeente Amsterdam. In oktober 2022 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en drie collega's. Dit begon met een gesprek over sieraden, maar is uiteindelijk over en weer door alle betrokkenen als heel vervelend ervaren. Werknemer heeft melding gedaan van racisme (of racistische denkbeelden) bij de operationeel manager van de gemeente Amsterdam. In plaats van een gesprek tussen betrokkenen (eventueel in het bijzijn van een vertrouwenspersoon) heeft werknemer op 25 oktober 2022 melding gedaan bij het Bureau Integriteit van het voorval. Ook de drie andere betrokkenen hebben melding gedaan bij Bureau Integriteit. Werknemer heeft per e-mail aangegeven dat hij een (vervolg)gesprek op 29 november 2022 niet zag zitten, omdat er vanuit de gemeente in totaal drie personen (niet de collega's van het incident) aanwezig zouden zijn. Hierop heeft de teamleider geantwoord dat het gesprek verplicht was, maar dat werknemer bij dit gesprek ook een vertrouwenspersoon mee kon nemen. In de periode tussen 26 november 2022 en 12 januari 2023 was werknemer ziek. Er ontstaat een discussie over het niet-nakomen van re-integratieverplichtingen en werknemer krijgt ook een officiële waarschuwing dat hij de leges voor een laisser-passer niet heeft betaald. Vanaf 16 maart 2023 is werknemer opnieuw ziek. De bedrijfsarts heeft in april 2023 een opbouwschema voor re-integratie voorgesteld. Omdat werknemer opnieuw niet was verschenen op een afspraak met de bedrijfsarts en op een ander moment niet was komen opdagen voor re-integratiewerkzaamheden, heeft hij op 6 juni 2023 een laatste waarschuwing gekregen, in juli 2023 gevolgd door een loonstop. Op 18 juli 2023 is er een gesprek geweest tussen de operationsmanager en werknemer. Dat is aanleiding geweest om de loonstop met terugwerkende kracht op te heffen. In de adviezen van de bedrijfsarts van juli en augustus 2023 is vermeld dat er sprake was van een nieuw conflict en is geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan en met behulp van mediation de knelpunten te bespreken. Op 25 september 2023 heeft verzoeker aangegeven dat hij een ontbindingsverzoek had ingediend bij de kantonrechter met als grond een ernstig verstoorde arbeidsverhouding door ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente Amsterdam. Hij verzoekt naast de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 85.000 bruto.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen omdat werknemer duidelijk heeft gemaakt dat hij geen enkel vertrouwen meer heeft in de gemeente Amsterdam als werkgever en dat hij geen toekomst meer ziet in de arbeidsverhouding. Hij stelt in zijn herstel te worden belemmerd zolang hij nog aan de gemeente Amsterdam verbonden is. De arbeidsovereenkomst is ontbonden per 1 maart 2024. De gevorderde billijke vergoeding en de transitievergoeding worden afgewezen. Het initiatief voor de ontbinding komt van werknemer zelf. In dat geval kan alleen sprake zijn van een billijke vergoeding en de wettelijke transitievergoeding als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Werknemer verwijt de gemeente Amsterdam (i) dat zij niet adequaat is omgegaan met de melding van discriminatie naar aanleiding van het incident op 13 oktober 2022, (ii) dat zij hem onterecht heeft beschuldigd van diefstal, in verband met de aangifte van overlijden en het aanvragen van de laissez passer in mei 2023 en (iii) dat zij ten onrechte twee keer een loonstop heeft opgelegd. De kantonrechter is van oordeel dat al hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht, ook in onderling verband bezien, onvoldoende is om te concluderen dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door de gemeente Amsterdam. Voor het geval werknemer zijn ontbindingsverzoek intrekt, wordt de arbeidsovereenkomst op grond van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van de gemeente Amsterdam ontbonden maar niet op de e-grond. In overeenstemming met artikel 7:671b lid 9 sub a BW zal de arbeidsovereenkomst daarom worden ontbonden per 1 maart 2024. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd bij regelmatige opzegging, waarbij de duur van de procedure op de opzegtermijn in mindering is gebracht, met dien verstande dat er ten minste één maand resteert. Ook heeft werknemer in dat geval recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:9020

Zaaknummer: 10717323 \ EA VERZ 23-916

Rechters: I.M. Bilderbeek

Advocaten: C.M. Wijmans

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:686a BW