

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst werknemer, tevens voorzitter OR, op grond van verstoorde arbeidsverhouding. Opzegverbod lidmaatschap OR houdt geen verband met verzoek tot ontbinding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2002 in dienst getreden bij werkgeefster. Laatstelijk vervulde hij de functie van Sociaal Beheerder. Daarnaast is werknemer voorzitter van de Ondernemingsraad. Het functioneren van werknemer is in de periode 1 augustus tot 11 december 2014 beoordeeld als onvoldoende. In 2015 heeft een coachingstraject plaatsgevonden. Per 1 juli 2016 is werknemer overgeplaatst naar een ander werkgebied. Nadat in 2017 veelvuldig contact heeft plaatsgevonden tussen werkgeefster en werknemer omtrent het functioneren van werknemer is in 2018 een functioneringstraject opgestart. Werknemer heeft tijdens een gesprek op 30 april 2018 aangegeven dat hij het gevoel heeft dat de directeur hem – op basis van zijn paardenstaart en voorkomen – discrimineert. Op 21 juni 2018 heeft werknemer een klacht van discriminatie ingediend tegen de directeur bij de raad van toezicht van werkgeefster. Naar aanleiding hiervan is een externe klachtencommissie ingesteld en heeft een onderzoek plaatsgevonden. Bij brief van 26 november 2018 heeft de externe klachtencommissie haar conclusie – dat geen sprake is van discriminatie – aan de raad van toezicht kenbaar gemaakt. Werknemer heeft tevens bij het Meldpunt Integriteit een integriteitsmelding gedaan over de voor subsidieverlening verantwoordelijke wethouder, omdat zij volgens werknemer een klacht over werknemer heeft neergelegd bij werkgeefster. Na nader onderzoek is geconcludeerd dat hiervan geen sprake was. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer lid is van de OR (art. 7:670 lid 4 sub 1 BW). Dit opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met de omstandigheid dat werknemer lid is van de OR. Hoewel de kantonrechter met werknemer van oordeel is dat (1) de directeur hem niet persoonlijk had mogen aanspreken op de (kennelijke) wijziging van de opstelling van de OR, zoals de directeur bij brief van 7 november 2017 heeft gedaan en (2) dat de directeur werknemer geen persoonlijke officiële waarschuwing had mogen geven voor het door werknemer namens de OR telefonisch contact opnemen met de raad van toezicht omtrent het functioneren van de

directeur als bestuurder, zoals de directeur bij brief van 3 mei 2018 heeft gedaan, betekent dat nog niet dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding verband houdt met het OR-lidmaatschap van werknemer. De kantonrechter begrijpt dat de aanklacht van discriminatie hard is aangekomen bij de directeur en dat dit, mede gelet op de in verband met de aanvankelijke functioneringsdiscussie reeds ontstane verhouding tussen werknemer en de directeur, een druppel is geweest die de spreekwoordelijke emmer heeft doen overlopen, met dien verstande dat de aanvankelijke functioneringsdiscussie tussen werknemer en werkgeefster voor werkgeefster van kleur is verschoten naar een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat een onwerkbare en onherstelbare situatie is ontstaan. De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat een werknemer, en meer in het bijzonder een OR-lid, kritisch mag zijn en de kantonrechter begrijpt ook dat hevige discussies hebben plaatsgevonden tussen werknemer als OR-voorzitter en de directeur, maar het indienen van een (naar is gebleken onterechte) officiële klacht tegen de directeur wegens discriminatie gaat meerdere stappen verder dan 'kritisch zijn'. Voor zover werknemer aanvoert dat de directeur geen pogingen heeft ondernomen om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen, zodat volgens werknemer geen sprake is van een onherstelbaar verstoorde verhouding, is de kantonrechter met werkgeefster van oordeel dat het in de gegeven omstandigheden niet meer op de weg van werkgeefster lag om te trachten de verstoorde arbeidsverhouding tussen de directeur en werknemer te herstellen dan wel te verbeteren. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werkgeefster toe. Werknemer maakt daarbij terecht aanspraak op de transitievergoeding. Een billijke vergoeding is niet verschuldigd, nu van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgeefster geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:11289

Zaaknummer: 7243454

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: E. Doornbos en L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:670 lid 4 BW, 7:670 lid 6 BW en 7:671b BW