

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Verstoring is aan werkgever te wijten. Pas nadat een loonsanctie was opgelegd heeft werkgever een algemeen aanbod gedaan voor een re-integratietraject in het tweede spoor en is hij met mediation gestart. Billijke vergoeding € 25.000.

Feiten

Werknemer is sinds 15 maart 2010 in dienst bij de Stichting Anti Discriminatie Buro Regio Noord-Holland-Noord (hierna: het Buro). De functie van werknemer is directeur. Op 29 januari 2018 is in een bestuursvergadering door partijen gesproken over de 'zwartepietendiscussie'. In het overzicht van actiepunten is hierover opgenomen dat werknemer geen leidende rol op zich neemt, maar hooguit een participerende. Op 2 februari 2018 is werknemer een ongeval overkomen, ten gevolge waarvan hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geraakt. Op 17 november 2018 vond de intocht van Sinterklaas in Hoorn plaats. Werknemer heeft zich bij die gelegenheid bij het protest van Movement of Colour gevoegd. Hiervan zijn televisieopnames gemaakt en deze beelden zijn op het NOS-journaal getoond. Op 21 november 2018 hebben B&W van de gemeente Hoorn werknemer ter verantwoording geroepen voor zijn rol bij de Sinterklaasintocht. Ook hebben de leden van het toezichthoudend bestuur in een bestuursvergadering werknemer ter verantwoording geroepen voor zijn handelwijze. Het bestuur vond onder meer dat de rol die werknemer in de zwartepietendiscussie heeft gespeeld niet in lijn was met de afspraak op de actielijst. Op 5 december 2018 is werknemer op non-actief gesteld, met behoud van salaris. Op 6 december 2018 heeft werknemer zich volledig arbeidsongeschikt gemeld. Bij e-mail van 17 december 2018 is namens werknemer verzocht om met behulp van een mediator met het toezichthoudend bestuur te praten. Dit verzoek is door een bestuurslid afgewezen. Op 4 september 2019 heeft het UWV op verzoek van werknemer een deskundigenoordeel uitgebracht ten aanzien van de re-integratie-inspanningen van het Buro. De inspanningen van het Buro worden onvoldoende geacht wegens onder meer het niet opstarten van een mediationtraject. Het UWV heeft aan het Buro een loonsanctie opgelegd tot 2 februari 2021. Het Buro heeft op 14 januari 2020 aan werknemer een tweedespoortraject aangeboden, inhoudende begeleiding om elders gedeeltelijk werkzaamheden te verrichten. Het Buro verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Uit hetgeen het Buro naar voren heeft gebracht blijkt duidelijk dat er aan de zijde van het bestuur geen behoorlijk draagvlak meer bestaat voor een verdere samenwerking met werknemer, aangezien het daarvoor vereiste vertrouwen ontbreekt. Dit vertrouwen is essentieel, nu werknemer als directeur een belangrijke, centrale, functie binnen de organisatie bekleedt. Werknemer geeft aan dat hij nog wel mogelijkheden ziet om terug te keren, in de verwachting dat het huidige bestuur op korte termijn (deels) zal worden vervangen. Naar het oordeel van de kantonrechter geeft werknemer daarmee zelf ook aan dat er in feite binnen de organisatie geen draagvlak meer is voor zijn terugkeer. De kantonrechter acht de verstoorde arbeidsverhouding op grond van voornoemde omstandigheden zodanig dat van het Buro in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren.

Vergoedingen

Aan de orde is de vraag of aan werknemer op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onder 2 BW een transitievergoeding toekomt. Deze vraag wordt bevestigend beantwoord. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter te wijten aan ernstig verwijtbaar handelen van het Buro. Daarbij wordt het volgende in aanmerking genomen. Het Buro heeft, in plaats van het gesprek aan te gaan, aangestuurd op een einde van de arbeidsverhouding en heeft aan werknemer medegedeeld dat men was uitgepraat. Het UWV komt in het deskundigenoordeel van 4 september 2019 tot een zelfde conclusie, namelijk dat de gestelde voorwaarden voor werkhervatting juist in een mediationtraject aan de orde gesteld zouden moeten worden. Het Buro heeft de mogelijkheden voor re-integratie bij werkgever niet onderzocht en heeft pas nadat door het UWV een loonsanctie was opgelegd, in januari 2020 een algemeen aanbod gedaan voor een re-integratietraject in het tweede spoor. Eveneens pas nadat een loonsanctie was opgelegd is een mediationtraject gestart, dat na twee gesprekken is beëindigd.

Uit deze gang van zaken blijkt dat het Buro op geen enkel moment een serieuze poging heeft ondernomen om de arbeidsverhouding te herstellen, maar steeds heeft aangestuurd op een einde hiervan. Hierdoor is het arbeidsconflict daarna zodanig geëscaleerd, dat dit heeft geleid tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter zal daarom aan werknemer een billijke vergoeding toekennen. De kantonrechter maakt de inschatting dat ook indien het Buro de re-integratie van werknemer op voortvarende wijze had opgepakt, de arbeidsverhouding tussen partijen, gelet op hetgeen blijkens de overgelegde correspondentie tussen hen is voorgevallen, niet langer zou hebben voortgeduurd dan de duur van de resterende, verlengde periode van loondoorbetaling wegens arbeidsongeschiktheid. Voor de berekening van de inkomensschade zal daarom worden aangesloten bij de resterende duur van die periode, die loopt tot 2 februari 2021. De kantonrechter begroot de billijke vergoeding gelet op al het vorenstaande op € 25.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5339

Zaaknummer: 8383147 / AO VERZ 20-17 en 8311906 / KG EXPL 20-12

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: J.J.F. van de Voort en E.A.Th. den Haan-van Wijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 2 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW