

RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft zelf aangegeven dat hij een andere baan wil.
Werkgever heeft werknemer daarin zo veel mogelijk ondersteund.
Ontbinding op de g-grond.****Feiten*

Werknemer is op 1 september 2003 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden. Vanaf 1 augustus 2015 werkte hij bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), meer specifiek bij het Directoraat-Generaal Hoger Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie, directie Hoger Onderwijs & Studiefinanciering (HO&S). Op 15 november 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de periode daarna zijn diverse gesprekken gevoerd in het kader van de re-integratie van werknemer, waarbij o.a. is aangegeven dat werknemer de relatie met de leidinggevende soms ingewikkeld vindt. In het verslag van 6 maart 2017 staat dat de leidinggevende en de P-adviseur hebben aangegeven te willen inzetten op passende re-integratie buiten SF. Op 3 april 2017 is werknemer gestart met re-integreren bij DGCM. Nadat werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is verklaard, is de re-integratieplek omgezet in detachering. In een e-mail van 12 november 2018 heeft de directeur bij HO&S kenbaar gemaakt dat de detachering dat jaar zou aflopen en dat werknemer zou hebben aangegeven op zoek te zijn naar een andere baan. Werknemer heeft daarop gereageerd dat hij niet per se op zoek is naar een andere baan. Tussen partijen is vervolgens gecorrespondeerd over een passende structurele plek elders. Werknemer is op 6 maart 2019 op kantoor verschenen en heeft gedurende een aantal weken de 'AVG-werkzaamheden' uitgevoerd. Per 1 mei 2019 is werknemer gedetacheerd naar I&W. Op 20 mei 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld en tegen de bedrijfsarts aangegeven niet terug te willen naar I&W. OCW heeft hierop de detachering beëindigd en werknemer is gaan re-integreren bij VO. Op 18 maart 2020 schrijft de bedrijfsarts dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer is geëindigd. Bij e-mail van 26 maart 2020 heeft OCW aan werknemer kenbaar gemaakt dat terugkeer bij HO&S en OCW niet mogelijk is. Aan werknemer zijn drie opties voorgelegd: (1) beëindiging met wederzijds goedvinden, (2) een loopbaantraject of (3) indiensttreding bij POSG. Werknemer heeft aangegeven alle opties open te houden maar voorkeur te hebben voor overplaatsing naar een duidelijke en structurele functie binnen de overheid. Nadat partijen veelvuldig hebben gecommuniceerd heeft werknemer aangegeven voor optie 2 te kiezen. OCW heeft deze keuze bevestigd en aangegeven dat als werknemer na afloop van het traject geen nieuwe vaste functie heeft gevonden, het dienstverband eindigt. Werknemer heeft daar bezwaar tegen gemaakt. OCW verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een opzegverbod, maar dat dit niet in de weg staat aan ontbinding. De kantonrechter stelt voorop dat voor de beoordeling of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie alleen dient te worden gekeken naar de periode vanaf 2017, waarin werknemer zowel re-integratiewerkzaamheden heeft verricht, als werkzaamheden in het kader van detacheringen en een dienstopdracht. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door OCW in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op. Vast staat dat werknemer vanaf 2017 zijn werkzaamheden (grotendeels) buiten HO&S heeft uitgevoerd, te beginnen met re-integratiewerkzaamheden bij DGCM. Dat buiten HO&S een re-integratieplek is gezocht, is ingegeven door de mededelingen van werknemer zelf, inhoudende dat hij de relatie met zijn leidinggevende ingewikkeld vindt en dat hij een andere functie/andere werkplek wil. De kantonrechter volgt werknemer niet in het verwijt dat OCW onvoldoende heeft gedaan om hem te ondersteunen bij het zoeken van een nieuwe functie. Zoals hiervoor al is overwogen heeft werknemer al in 2017 zelf aangegeven dat hij een andere baan wil en is vanaf eind 2018 duidelijk dat werknemer zijn loopbaan buiten OCW zal gaan voortzetten. Vanaf dat moment heeft OCW werknemer hierin naar het oordeel van de kantonrechter ook zo veel mogelijk ondersteund, onder meer door het faciliteren van detacheringen en het aanbieden van diverse faciliteiten. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:9781

Zaaknummer: 9173250 / 21-50295

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Advocaten: T.J.W.M. Stals en I.M. Schouten

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:673 BW