

RECHTSPRAAK

De aanhoudende bezwaren van werknemer en de grote mate van (extreem) wantrouwen in werkgever hebben geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. De verstoring is al ontstaan voordat werknemer ziek werd, zodat het opzegverbod niet van toepassing is.*Feiten*

Werknemer is sinds 25 januari 1999 in dienst bij de gemeente in de functie van medewerker servicedesk. De kwaliteit van de werkzaamheden van werknemer is altijd goed geweest. Vanaf 2016 is werknemer enkele (langdurige) perioden arbeidsongeschikt geweest. Bij het verzuim vanaf 16 november 2017 speelde de door werknemer ervaren hoge werkdruk een rol. Medio 2018 is werknemer met re-integratie gestart binnen de afdeling facilitaire zaken. In 2019 heeft bij de gemeente een reorganisatie plaatsgevonden. De communicatie is nadien verslechterd. Begin 2020 heeft de leidinggevende van werknemer gesproken met werknemer over de indeling van zijn werkzaamheden en het omgaan met de werkdruk. Werknemer deelde de zorgen van zijn leidinggevende niet en vond dat het werk goed bij hem paste. Op 23 september 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. In oktober 2020 hebben partijen gesproken over de invulling van de re-integratie, maar zij hebben geen overeenstemming bereikt. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat eerst de structurele overbelasting moet worden aangepakt. Bij e-mail van 4 januari 2021 heeft werknemer de directie van de gemeente een e-mail gestuurd met het onderwerp “misstanden bij de afdeling facilitaire zaken”, waarin hij zich in stevige bewoordingen uitlaat over de door hem ervaren misstanden en het heeft over ‘de schaamteloze zelfverrijking’ door managers binnen de gemeente. Uit het deskundigenoordeel van het UWV van 1 maart 2021 volgt dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Bij brief van 2 juli 2021 is werknemer gewaarschuwd voor een loonopschorting. Het UWV heeft mediation geadviseerd, maar die kon niet van start gaan omdat werknemer weigerde om de geheimhoudingsverklaring te ondertekenen. Na een loonstop heeft werknemer toch medewerking voor mediation toegezegd. Daarna heeft werknemer de gemeente opnieuw per e-mail onheus bejegend. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met omstandigheden waar het opzegverbod wegens ziekte betrekking op heeft en ook dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden. Hiertoe is het volgende relevant. Vooropgesteld wordt dat het werknemer vrijstaat om kritiek te hebben op de wijze

waarop het werk binnen de gemeente is ingericht en op de werkomstandigheden. Echter, c'est la tone qui fait la musique. De aanhoudende bezwaren van werknemer hebben geleid tot een steeds moeizamere discussie tussen partijen, waardoor de arbeidsverhouding in een neerwaartse spiraal is terechtgekomen. Het laatste processtuk is een epistel van werknemer waarin hij zijn visie op de gebeurtenissen heeft opgetekend. Gelet op de stevige bewoordingen van dit stuk is de kantonrechter van oordeel dat van een goede (herstelde) arbeidsverhouding geen sprake kan zijn. Uit het stuk blijkt dat werknemer een grote mate van (extreem) wantrouwen koestert tegen vrijwel iedereen die bij het re-integratieproces betrokken is geweest. De gemeente heeft voldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat werknemer zich onredelijk heeft opgesteld. De door werknemer gedane uitlatingen zijn zonder uitzondering direct en op sommige punten onbehoorlijk en hebben bijgedragen aan een verstoorde arbeidsrelatie. Dat ook het UWV en de bedrijfsarts partijen heeft geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan, toont aan dat de arbeidsverhouding tussen partijen moeizaam verliep. Dat de mediation ook niet tot een oplossing heeft geleid, onderstreept dat inmiddels sprake is van een onwerkbaar situatie. Uit de ingebrachte stukken is bovendien voldoende gebleken dat de verstandhouding tussen werknemer en de gemeente in ieder geval vanaf de reorganisatie in 2019, dus al geruime tijd voor de laatste ziekmelding, verstoord is en tot heden onafgebroken verstoord is gebleven. Aldus kan niet worden gezegd dat de verwijten die werknemer de gemeente maakt in relatie staan tot zijn ongeschiktheid wegens ziekte. De kantonrechter concludeert dat het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, maar het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:4874

Zaaknummer: 9712772 \ AO VERZ 22-20

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P.R.M. Berends-Schellens en mr. S.J. Sattler

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