

RECHTSPRAAK

Gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op g-, d- en i-grond. Ontbinding vindt plaats op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Gemeente heeft ernstig verwijtbaar gehandeld in de laatste fase van het bestaan van de arbeidsovereenkomst. Billijke vergoeding toegekend.*Feiten*

Werknemer is in 2001 in dienst getreden van de gemeente Lelystad (hierna: gemeente) en is altijd werkzaam geweest op het ingenieursbureau, tegen een brutosalaris van laatstelijk € 4.048 per maand. In de functioneringsverslagen van werknemer worden in de periode tot 2017 geregeld opmerkingen gemaakt over de wijze van communiceren van werknemer naar zijn collega's toe. De verstandhouding van werknemer met de collega's die in het onderdeel Ingenieursbureau van de gemeente een senior functie bekleden en die aangeduid worden als de seniors - welke collega's aanmerkelijk honkvaster zijn dan de leidinggevendenden van het team - is al jarenlang verstoord. De verstoring is al voor 2010 ontstaan en vindt zijn oorzaak voor een aanzienlijk deel - en dus niet uitsluitend - in de wijze van communiceren van werknemer. Ook met diverse leidinggevendenden van werknemer is de verstandhouding verstoord geraakt, waarbij door de wijze van communiceren en reageren van werknemer, verschillende leidinggevendenden het vertrouwen zijn kwijtgeraakt in de mogelijkheden tot verbetering, ook al omdat de door de gemeente ingezette instrumenten tot verbetering, zoals een coach, niet tot wijziging van het patroon hebben geleid. Bij brief van 17 januari 2021 van de gemeente aan werknemer heeft de gemeente een opsomming gegeven van de incidenten die sinds 2017 zijn voorgevallen. De gemeente stelt mediation voor, die ook plaatsvindt maar niet tot een oplossing heeft geleid. Op 3 juni 2021 schrijft de directeur fysiek domein dat nu de enige oplossing voor beide partijen is om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Werknemer krijgt de keus om de arbeidsovereenkomst te beëindigen tegen betaling van € 32.000 (de afgeronde transitievergoeding) of het aangaan van een mobiliteitsdienstverband voor negen maanden met ABGL (een mobiliteitsdienstverlener voor lokale overheden) tegen de bestaande arbeidsvoorwaarden, in beide gevallen onder afstand van zijn WW-rechten. Werknemer wordt vervolgens op 3 juni 2021 geschorst, zijn toegang tot het gemeentelijke netwerk wordt geblokkeerd en zijn toegangspas wordt ingetrokken. Hij dient de volgende dag zijn spullen in te leveren. Wel wordt hij per die dag, op eigen verzoek, geheel hersteld gemeld. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 januari 2022. De transitievergoeding is toegekend, maar de subsidiair door werknemer verzochte billijke vergoeding is afgewezen, omdat niet is

aangetoond dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer verzoekt in hoger beroep (a) herstel arbeidsovereenkomst, loon tot datum rechtsgeldige beëindiging en toelating tot zijn werkzaamheden en (b) betaling van een billijke vergoeding van € 650.104 bruto.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Het hof oordeelt dat de kantonrechter terecht tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is overgegaan. De verstoring is al voor 2010 ontstaan en vindt zijn oorzaak in ieder geval voor een aanzienlijk deel in de wijze van communiceren van werknemer met collega's en de verschillende elkaar opvolgende leidinggevendenden. Ook ter zitting van het hof is niet gebleken dat werknemer tot wezenlijk andere inzichten omtrent zijn aandeel in de slechte verstandhouding is gekomen. Tekenend voor zijn opstelling is dat hij zich vooral keert tegen die leidinggevendenden die zich kritisch over hem hebben uitgelaten. Naar het oordeel van het hof ligt een herplaatsing, gelet op de opstelling van werknemer, ook niet meer in de rede. Een overplaatsing naar een ander team had mogelijk de problemen met de seniors kunnen ondervangen, maar werknemer heeft zich niet ontvankelijk getoond voor suggesties om elders, binnen of buiten de gemeente, zijn carrière voor te zetten.

Heeft de gemeente ernstig verwijtbaar gehandeld?

Het hof oordeelt dat de gemeente in de periode tot aan de schorsing van 3 juni 2021, achteraf gezien, mogelijk op een aantal punten anders had kunnen handelen dan zij heeft gedaan, maar dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Wel ernstig verwijtbaar oordeelt het hof de schorsing die de gemeente werknemer op 3 juni 2021 heeft opgelegd. Dat de gemeente, nadat de mediation was mislukt, enige tijd nodig had voor formeel overleg en om de conclusie te trekken dat verdere voortzetting van het dienstverband met werknemer vanuit haar optiek niet langer aan de orde was, is volgens het hof begrijpelijk. Ook nog voorstelbaar is dat de gemeente, nadat zij deze beslissing aan werknemer had meegedeeld, werknemer de keuze wilde geven om zijn werkzaamheden te staken in afwachting van de beslissing van de kantonrechter. Onder verwijzing naar artikel 11.4 lid 1 cao gemeenten treft de gemeente het verwijt dat zij niet heeft aangegeven waarom de schorsing noodzakelijk was. De gemeente is ook verder gegaan dan de schorsing door werknemer direct van het intranet af te sluiten, zijn toegangspas te blokkeren en hem zijn werkspullen te laten inleveren. Het hof merkt daarbij nog op - zonder dat dit als zodanig ernstig verwijtbaar is - dat het aanbod dat de gemeente werknemer heeft gedaan voor een minnelijke regeling, nogal zuinig was. Het hameren op het afzien van eventuele WW-aanspraken (de gemeente is eigenrisicodragers) bij een aanbod dat overeenkomt met de wettelijke transitievergoeding misstaat de gemeente. Het hof kent aan werknemer een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toe. Ook wijst het hof het verzoek van werknemer toe om door de gemeente op het intranet een rectificatie te laten plaatsen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:4986

Zaaknummer: 200.306.336/01

Rechters: J.H. Kuiper, C. Hoogland en M. Willemse

Advocaten: E.M. Hetterscheidt en F.S. Folmer

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid3 BW