

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft een verweerschrift ingediend en gemeld niet ter zitting te zullen verschijnen.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 januari 2020 in dienst van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) en sinds 1 mei 2021 werkzaam in de functie van manager IV Office binnen de afdeling Informatievoorziening van de divisie Uitkeren. Haar salaris bedraagt € 6.934,09 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Tijdens de sollicitatieprocedure inzake haar huidige functie heeft de selectiecommissie van het UWV - die potentie ziet voor verdere groei - een aantal ontwikkelpunten met werkneemster besproken en vastgelegd, waaronder haar conflictgerichte benadering van zaken in plaats van het zoeken naar verbinding en consensus, en is zij gewezen op de impact van haar eigen handelen waarvan zij zich soms onvoldoende bewust zou zijn. De selectiecommissie heeft coaching geadviseerd. Werkneemster heeft deze coaching destijds afgewezen. In 2021 zijn meerdere gesprekken met werkneemster gevoerd (waarvan een gesprek is opgenomen), waarbij zij onder meer is gewezen op haar conflictgerichte houding en de omstandigheid dat zij daarom op dat moment geen gesprekspartner meer was voor het directieteam. Haar is wederom coaching geadviseerd en aangeboden. De gesprekken leiden niet tot een oplossing en de samenwerking met haar leidinggevende verhardt. Werkneemster beschuldigt hem van intimidatie en geeft aan een klacht in voorbereiding te hebben die zij bij de raad van bestuur wil indienen. Er wordt mediation voorgesteld. Werkneemster verschijnt niet op de eerste afspraak met de mediator. Op 3 december 2021 mailt werkneemster dat zij een veilige omgeving voor vrouwen wil realiseren en dat dominant gedrag van leidinggevendenden moet worden aangepakt. Wederom wordt werkneemster uitgenodigd voor een gesprek. Deze uitnodiging doet zij af als een nieuwe poging haar te domineren en te intimideren. Eind december 2021 volgt een vrijstelling van werkzaamheden en geeft het UWV aan dat zal worden gestreefd naar een einde van het dienstverband. Bij brief van 3 januari 2021 bericht werkneemster dat zij kennis heeft genomen van de op non-actiefstelling, dat die volgens haar juristen ongegrond is en dat zij haar werk daarom zal continueren. Ook schrijft zij een klacht over haar leidinggevende te zullen indienen en dat zijn handelswijze landelijke bekendheid zal krijgen en onderwerp van gesprek zal zijn in de nieuwe ministerraad. Werkneemster heeft haar dienstverband volgens het UWV inmiddels opgezegd tegen 1 juli 2022. Het UWV verzoekt op de g- en i-grond ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat waar het UWV zijn motivatie voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op zitting heeft willen toelichten, dat niet geldt voor werknemster. Zij ziet het nut daarvan niet meer in en wenst ook niet meer met intimidaties zijdens het UWV geconfronteerd te worden. Deze opstelling maakt een zorgvuldig gewogen oordeel, waarin beide kanten van het verhaal zo volledig mogelijk worden belicht, lastig, mede omdat haar verweer de nodige vragen oproept en zij het bewijs dat zij stelt te hebben van de door haar geuite beschuldigingen niet in het geding heeft gebracht. De kantonrechter heeft de zaak beoordeeld op de door partijen overgelegde stukken zonder dat er de mogelijkheid is geweest werknemster te bevragen over wat zij met bepaalde uitingen in haar e-mails precies heeft bedoeld en wat volgens haar tussen partijen is voorgevallen. Dat haar standpunt mogelijk verkeerd wordt begrepen, komt voor haar rekening en risico. De kantonrechter oordeelt dat de verwijten die het UWV aan het adres van werknemster maakt terecht zijn. Zij heeft jegens leidinggevende ernstige beschuldigingen geuit en hem diverse keren gedreigd met het in samenwerking met 'haar juridisch team' en zelfs 'onze minister' bewerkstelligen van zijn ontslag zonder die stappen vervolgens ook direct te nemen. Door het vermeende bewijs voor haar beschuldigingen voor het UWV achter te houden, het gesprek met leidinggevende(n) te vermijden en evenmin mee te werken aan mediation, heeft zij het conflict bovendien onnodig doen escaleren, temeer nu zij heeft gepoogd ook anderen bij de situatie te betrekken. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 15 april 2022 ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:8411

Zaaknummer: 9631093 EA VERZ 22-16

Rechters: C. Kraak

Advocaten: C. Nekeman

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 letter g en i BW