

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door na cultuuronderzoek meteen aan te sturen op einde dienstverband. Werknemer is mogelijkheid ontnomen tot noodzakelijk gevonden verandering te komen. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Billijke vergoeding (€ 35.000) toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2001 werkzaam bij een scholengemeenschap. Hij werkt thans in de functie van teamleider op een van de drie locaties van werkgeefster. Op de locatie van werknemer werken onder meer vier teamleiders en een locatiedirecteur; zij vormen samen het locatiemanagementteam. In september en oktober 2023 heeft een onderzoeksbureau een cultuuronderzoek uitgevoerd binnen werkgeefster. In een gesprek op 23 oktober is aan werknemer meegedeeld dat er veel negatieve geluiden over hem waren binnengekomen tijdens het cultuuronderzoek: in 95 gesprekken is werknemer 75 keer in negatieve zin genoemd. De gemaakte opmerkingen zijn in de vorm van een samenvatting in veertien punten beschreven. Werknemer heeft in reactie hierop aangegeven dit niet te kunnen duiden. Op 27 oktober 2023 is werknemer na afloop van een gesprek tussen partijen vrijgesteld van werk en is hem medegedeeld dat werkgeefster met wederzijds goedvinden uit elkaar wil. Op 28 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 7 februari 2024 geoordeeld dat werknemer 4 uur per dag kan werken. Partijen hebben zonder (positief) resultaat een mediationtraject doorlopen. Bij brief van 13 februari 2024 heeft werknemer werkgeefster verzocht om te worden toegelaten tot zijn re-integratiewerkzaamheden van 4 uur per dag. Werkgeefster heeft dit niet toegestaan. Bij vonnis van 5 april 2024 heeft de voorzieningenrechter de door werknemer verzochte wedertewerkstelling afgewezen (zie AR 2024-0490). Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt, voor het geval de ontbinding wordt uitgesproken, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

De reden voor de verstoring van de arbeidsverhouding is volgens werkgeefster een vertrouwensbreuk die begonnen is bij het gesprek op 27 oktober 2023 en daarna is verdiept.

Het is daarom van belang nader in te gaan op voornoemd gesprek, waarin partijen hebben gesproken over de uitkomsten van het cultuuronderzoek. Het is naar het oordeel van de kantonrechter volstrekt begrijpelijk dat werknemer veel vragen had en heeft over het onderzoek en de waarde van de over hem genoteerde opmerkingen. Niet alleen is niet te herleiden in welke context de opmerkingen zijn gemaakt, de weergave is ook een samenvatting van 75 opmerkingen, teruggebracht naar veertien punten, waarbij de juistheid van die samenvatting niet te controleren is. Dat een medewerker die meer dan twintig jaar in dienst is en niet eerder met een slechte beoordeling is geconfronteerd, de anonieme negatieve opmerkingen niet direct kan plaatsen en daar geen weg mee weet, kan nauwelijks verbazen en zijn afhoudende reactie dus ook niet. Het had dan op de weg van werkgeefster gelegen hem te helpen de kritiek te aanvaarden en te begrijpen, of zelf te reflecteren op de werkwijze en waarde van het onderzoek. Zoals ook de voorzieningenrechter heeft opgemerkt, is werkgeefster te kort door de bocht gegaan door meteen aan het eind van het gesprek geen andere mogelijkheid dan vrijstelling van werk en een vso voor te houden. Wanneer het gaat om ongewenst gedrag of een onprofessionele houding van een werknemer, is in het algemeen een verbetertraject de aangewezen vervolgstap. Door meteen aan te sturen op een einde van het dienstverband, heeft werkgeefster werknemer de mogelijkheid ontnomen om tot de noodzakelijk gevonden reflectie en verandering te komen. De reactie van werkgeefster komt in feite neer op een ontslag zonder dat daarvoor al een (dringende) reden aanwezig was. Dat is ernstig verwijtbaar. Vast staat dat tussen partijen inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, ondanks de visie van werknemer dat hij nog terug kan keren op de school. De verwachting dat een vruchtbare terugkeer mogelijk is, acht de kantonrechter niet reëel. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding van € 63.926,38 bruto.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding. Rekening houdend met de huidige gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van werknemer, het lange dienstverband met goed functioneren, zijn goede positie op de arbeidsmarkt, de transitievergoeding, de in het onderwijs bestaande aanvullende loon- en pensioenregelingen en de kans dat de arbeidsovereenkomst uiteindelijk toch met een jaar zou zijn geëindigd, is een billijke vergoeding van € 35.000 bruto naar het oordeel van de kantonrechter redelijk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-07-2024

Zaaknummer: 11052645