

RECHTSPRAAK

Een rimpeling in de samenwerking escaleert tot een arbeidsgeschil tussen een werknemer beheersproblematische gedetineerden en de Dienst Justitiële Inrichtingen. Het weigeren van een redelijk voorstel tot overplaatsing levert in de gegeven omstandigheden verwijtbaar handelen op.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2001 in dienst getreden bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI), en is laatstelijk werkzaam als sociaal maatschappelijk werker. Werknemer is werkzaam op de afdeling beheersproblematische gedetineerden van de Penitentiaire Inrichting (hierna: PI) Vught. In 2022 is een rimpeling ontstaan in de samenwerking tussen werknemer en een collega. Werknemer is daarop aangesproken door zijn leidinggevende en vervolgens is een coachingstraject voorgesteld. Werknemer heeft dit geweigerd. In juli 2023 heeft DJI werknemer en de collega met wie hij frictie ondervond gevraagd een overeenkomst met betrekking tot werkafspraken te ondertekenen. Werknemer heeft dat toen geweigerd. Vervolgens heeft de plaatsvervangende vestigingsdirecteur werknemer een brief gestuurd om hem aan te sporen de overeenkomst toch te tekenen, omdat hij anders overgeplaatst zou worden. Werknemer heeft de werkafspraken uiteindelijk onder druk ondertekend. Vervolgens heeft er weer een gesprek plaatsgevonden over de voorgevallen incidenten en de melding van een collega van werknemer dat zij onder druk zou zijn gezet door werknemer om de werkafspraken niet te ondertekenen en omdat werknemer tegen haar zou hebben gezegd dat hij de leidinggevende van zijn unit tegen het hoofd zou slaan als hij zou worden overgeplaatst. Op 8 december 2023 is werknemer geïnformeerd dat hij niet langer in Vught kon werken, waardoor hij op basis van detachering zou worden overgeplaatst naar Dordrecht. Nadat werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid heeft ge-reïntegreerd in Tilburg hebben gesprekken plaatsgevonden over een overplaatsing naar Dordrecht of het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Vervolgens heeft een mediationtraject tussen partijen plaatsgevonden. In juni 2024 heeft DJI werknemer opgeroepen tot het verrichten van werkzaamheden, ofwel bij de reclassering Tilburg of bij de PI te Dordrecht, onder aankondiging van een loonstop. De gemachtigde van werknemer heeft gereageerd dat werknemer niet in Dordrecht wilde werken en vasthield aan zijn eigen functie in Vught. Per 24 juni 2024 is DJI gestopt met het betalen van loon. In de onderhavige zaak verzoekt DJI ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- en subsidiair de g-grond, omdat werknemer niet is ingegaan op de voorstellen van DJI tot verbetering van de samenwerking, het vertrouwen meermaals heeft opgezegd, onfatsoenlijk gedrag heeft vertoond, zijn collega onder

druk heeft gezet en bedreigd heeft zijn leidinggevende tegen het hoofd te slaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opstelling van werknemer heeft ertoe geleid dat een rimpeling in de samenwerking is geëscaleerd tot een arbeidsgeschil tussen aanvankelijk werknemer en zijn leidinggevenden en vervolgens tussen hem en de PI Vught en uiteindelijk met DJI als geheel. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld. De verzoeken die DJI aan werknemer heeft gedaan, zoals het volgen van een coachingstraject, waren redelijk. De methodes die worden aangewend om problemen op de werkvloer aan te pakken vallen binnen de eigen beoordelingsruimte van een werkgever. Werknemer heeft coaching afgehouden en vervolgens is discussie ontstaan met zijn leidinggevenden, waarbij is vast komen te staan dat werknemer zich meermaals onnodig grievend heeft uitgelaten. Met zijn houding heeft werknemer zich onmogelijk gemaakt bij de PI Vught. De kantonrechter is van oordeel dat het voorstel van DJI tot overplaatsing naar de PI Dordrecht redelijk is. Gezien het voorgaande kon werknemer zijn functie niet meer uitvoeren in de PI Vught. Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de inhoud van de functie in Dordrecht, die nagenoeg hetzelfde is, de functie onredelijk maakt. Werknemer had het redelijke voorstel tot overplaatsen niet mogen weigeren. Herplaatsing van werknemer ligt, gezien zijn verwijtbaar handelen, niet in de rede. Daarnaast heeft werknemer zich uitdrukkelijk tegen herplaatsing verzet. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen heeft werknemer recht op de transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5085

Zaaknummer: 11189992 \ EJ VERZ 24-280

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: mr. M.E.L.U. Janssen en A.W.M. Roozeboom

Wetsartikelen: 7:660 BW en 7:669 lid 3 sub e BW