

RECHTSPRAAK

Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan na een incident tussen werknemer en een gedetineerde. Arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van werknemer ontbonden. DJI heeft daarentegen niet ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat werknemer geen transitievergoeding en billijke vergoeding toekomt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2008 in dienst bij de Staat der Nederlanden, Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI), als medior penitentiair inrichtingsmedewerker (hierna: piw'er). Op 24 februari 2020 heeft er een incident plaatsgevonden tussen werknemer en een gedetineerde, waarna de gedetineerde aangifte heeft gedaan tegen werknemer. DJI heeft hiervoor een extern en onafhankelijk onderzoeksbureau ingeschakeld, het Bureau Integriteit, dat later heeft geconcludeerd dat er geen sprake was van ongeoorloofde geweldsuitoefening. In een personeelsgesprek op 24 maart 2022 wordt besproken dat werknemer regelmatig negatieve gevoelens ervaart en de rechtszaak een zware wissel trekt op werknemer. Vanaf juli is werknemer onder leiding van een nieuwe leidinggevende een verbetertraject gestart om de functie van senior piw'er te kunnen gaan vervullen. Op 24 januari 2023 heeft werknemer bericht ontvangen dat de behandeling van de strafzaak door een andere politierechter wordt hervat. Op 15 maart 2023 is werknemer bij mondelinge uitspraak veroordeeld voor mishandeling. Dit was voor werknemer de druppel. Werknemer heeft tegen deze uitspraak hoger beroep ingesteld, zijn leidinggevende laten weten door dit alles geen senior piw'er meer te willen zijn of worden en zich op 16 maart 2023 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft in dat kader geconstateerd dat de arbeidsongeschiktheid geen grondslag vindt in ziekte, maar het gevolg is van werkgerelateerde problematiek (conflictsituatie). Werknemer is daarom door DJI opgeroepen om zijn werkzaamheden op een andere locatie uit te voeren. Werknemer heeft hier bezwaar tegen gemaakt en een deskundigenoordeel gevraagd aan het UWV. Het gerechtshof heeft werknemer vervolgens op 10 november 2023 vrijgesproken in de strafzaak. In februari en juli 2024 heeft de bedrijfsarts wederom vastgesteld dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid. Vervolgens heeft DJI werknemer in juli 2024 opnieuw opgeroepen op de andere locatie zijn werkzaamheden te verrichten. Het UWV heeft in zijn deskundigenoordeel van 16 september 2024 geconcludeerd dat werknemer voldoende heeft meegewerkt aan de re-integratie en dat het voorstel van DJI in 2024 om te werken op een andere locatie destijds niet redelijk is geweest. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden en DJI te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 75.000. In de kern

komt de onderbouwing van werknemer erop neer dat hij door alle gebeurtenissen rondom de strafzaak en het handelen en nalaten van DJI daarbij vanaf februari 2020 jarenlang steeds verder oplopende stress heeft ervaren, waarbij het stuklopen van de arbeidsverhouding als bijkomend geval is opgetreden. Zijn verwijten richten zich op het handelen van DJI tijdens de strafzaak en op de veiligheidsprocedures bij DJI. Een van zijn verwijten is dat zich de dag na het voorval kennelijk vier getuigen hebben gemeld, die DJI nooit heeft gehoord. Daarentegen heeft zij werknemer wel jarenlang laten geloven dat die getuigenverklaringen er waren. DJI verzoekt de kantonrechter in een tegenverzoek de arbeidsovereenkomst op de g-grond te ontbinden, indien werknemer zijn verzoek tot ontbinding intrekt.

Oordeel

De kantonrechter kent het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe. Daarbij stelt de kantonrechter voorop dat een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door een werknemer in beginsel gehonoreerd dient te worden in verband met het (grond)recht van arbeidskeuze. Het is volgens de kantonrechter zichtbaar dat de hele gang van zaken de verhoudingen tussen werknemer en DJI geen goed hebben gedaan. Zo heeft werknemer twee jaar lang een strafzaak boven zijn hoofd hangen, wordt werknemer (onterecht) veroordeeld door de politierechter, ontstaan er spanningen tussen werknemer en zijn nieuwe leidinggevende, raakt werknemer arbeidsongeschikt, wordt werknemer bijna een jaar later door het gerechtshof vrijgesproken en ontstaan er vervolgens strubbelingen tussen werknemer en DJI over het vormgeven van het re-integratietraject van werknemer. Het is volgens de kantonrechter dan ook voorstelbaar dat werknemer het dienstverband graag beëindigd ziet. Voor de toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding dient sprake te zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In dit geval verdient allereerst opmerking dat de afhandeling van het strafproces waarmee werknemer werd geconfronteerd, geen schoonheidsprijs verdient. De kantonrechter is echter van oordeel dat DJI niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld tegenover werknemer. De verwijten van werknemer ten aanzien van het handelen van DJI tijdens het strafproces slagen voor het grootste gedeelte niet. Wat DJI naar het oordeel van de kantonrechter wél kan worden verweten, is dat zij voor werknemer verwarring en onduidelijkheid heeft gecreëerd en ook te lang in stand heeft gehouden omtrent de eventuele getuigenverklaringen van gedetineerden. De keuze om de getuigen niet te laten getuigen lag daarentegen in eerste instantie bij het Bureau Integriteit en vervolgens bij de officier van justitie. De verwijten van werknemer ten aanzien van de veiligheidsprocedures slagen bovendien ook niet. Tot slot is ook niet gebleken dat DJI ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de uitvoering van haar ziekteverzuimbeleid. Dat het UWV later heeft geoordeeld dat de oproep van DJI om werknemer op een andere locatie te laten werken niet passend was, doet er niet aan af dat DJI op dat moment meende conform het advies van de bedrijfsarts te handelen zoals van haar gevergd mag worden. De door werknemer verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Om die reden wordt werknemer in de gelegenheid gesteld zijn ontbindingsverzoek in te trekken. Voor het geval werknemer zijn verzoek tot ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst intrekt, oordeelt de kantonrechter ten aanzien van het

voorwaardelijk ontbindingsverzoek van DJI dat een redelijke grond aanwezig is nu sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst dan per 1 december 2024 (alsnog) ontbinden. Werknemer heeft in dat geval wel recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7831

Zaaknummer: 11209091 AZ VERZ 24-38 (E)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: B.H. Vader

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 lid 1 onder b BW, 7:671c lid 2 onder b BW en 7:686a lid 6 en 7 BW