

Aan: het algemeen bestuur van de Omgevingsdienst IJsselland

Zwolle, 20 maart 2023

Geachte leden van het algemeen bestuur,

Namens het dagelijks bestuur van Omgevingsdienst IJsselland (hierna: de OD) wil ik u graag nader informeren over de uitspraak van Rechtbank Overijssel (hierna: de rechtbank) op het verzoek van de OD om de arbeidsovereenkomst met een OD-medewerker te ontbinden, wegens een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding.

Ik zal ook duiden hoe deze uitspraak zich verhoudt tot de klokkenluidersmelding die gedaan is bij het Huis voor Klokkenluiders en wat de stand van zaken in die procedure is. Daarbij benadruk ik dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst volledig losstaat van het feit dat er een klokkenluidersmelding gedaan is. Daarmee vat ik gelijk de kern van de uitspraak van de rechtbank samen.

De uitspraak van de rechtbank

Ik licht de uitspraak van de rechtbank hieronder toe door stil te staan bij het geschil, het feitenrelaas, de beoordeling door de rechtbank en de uitspraak.

Het geschil

De OD heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met één van haar medewerkers (hierna: de medewerker), wegens een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. De medewerker is van mening dat zijn arbeidsovereenkomst niet ontbonden mag worden omdat hem klokkenluidersbescherming zou toekomen. Daarnaast ligt de vraag op tafel of aan de medewerker een billijke vergoeding betaald moet worden als de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt, ter hoogte van vijf bruto jaarsalarissen, te vermeerderen met de door de medewerker geleden schade.

De feiten

De rechtbank zet de feiten op een rij. Samengevat geeft dit het volgende beeld. Vanaf het moment dat de medewerker een vaste aanstelling is aangeboden (22 november 2021), laat hij gedragingen zien die leiden tot irritatie en frustratie bij collega's en management. Zo ook in een besloten WhatsAppgroep van een werkgroep die in samenspraak met de OR een thuiswerkregeling heeft opgesteld. Hetgeen aan irritatie in die besloten appgroep is gedeeld raakt bekend bij de medewerker. De medewerker reageert hierop door een reeks klachten in te dienen bij externe organisaties en juridische procedures te starten tegen zijn werkgever.

OD IJsselland
Lübeckplein 2
8017 JZ Zwolle
Postbus 40252
8004 DG Zwolle
088 525 10 50
info@odijsselland.nl
www.odijsselland.nl

KVK 68066805
BTW NL857287722B01
IBAN NL23 BNGH 028 51 72 956
BIC BNGHNL26

De directeur van de OD heeft vervolgens herhaaldelijk (namelijk op 16, 26, 28 en 31 maart en 4 en 13 mei 2022) aangeboden om in gesprek te gaan om te komen tot een oplossing voor de ontstane situatie. Ook de werkgroep heeft hem uitgenodigd voor een gesprek. Daarnaast is aangeboden om gebruik te maken van de externe vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werk, de bedrijfsarts of elk ander instituut dat behulpzaam zou kunnen zijn bij de oplossing van het conflict. De medewerker heeft dit echter geweigerd en in plaats daarvan gedreigd met strafrechtelijke aangifte tegen collega's en management.

Daarbij heeft de directeur op 12 mei 2022 aan de medewerker en de leden van de werkgroep meegedeeld dat hij een mediator heeft benaderd om met hen in gesprek te gaan. De medewerker heeft ook dit geweigerd.

Nadat er opnieuw een reeks klachten, juridische procedures en aangiftedreigingen volgen vanuit de medewerker, besluit de directeur op 5 juli 2022 om de medewerker te schorsen.

Op 15 juli 2022 ontvangt de OD een brief van het Huis voor Klokkenluiders (hierna: het HvK), waarin het HvK laat weten dat het een melding heeft ontvangen over: *“een mogelijke (schijn van) belangenverstrengeling bij de inhuur van personeel door de Omgevingsdienst IJsselLand, een onjuiste voorstelling van zaken daarover alsook het niet naleven van eventueel van toepassing zijnde aanbestedingsregelgeving”*. De identiteit van de melder wordt door het HvK nooit bekendgemaakt.

De rechtbank concludeert dat op voorstel van de medewerker eind augustus 2022 een door de medewerker gekozen mediator ingeschakeld is. Deze heeft op 21 oktober 2022 een rapport uitgebracht waarin de volgende conclusie vermeld staat:

“Alles overwegende is mijn belangrijkste conclusie dat de verhoudingen tussen de medewerker en de (medewerkers van) de Omgevingsdienst IJsselLand niet kan worden hersteld, dan wel op een werkbaar niveau kunnen worden gebracht. Het is daarom niet wenselijk noch mogelijk dat de medewerker terugkeert naar (zijn werk bij) de organisatie; de aangerichte schade als gevolg van de door hem ingezette acties c.q. procedures is daarvoor te groot.”

Uiteindelijk is in een gesprek op 11 november 2022 aan de medewerker meegedeeld dat de OD voornemens is de arbeidsovereenkomst te beëindigen en op 24 november 2022 is daartoe een voorstel gedaan (vaststellingsovereenkomst). Dit voorstel is niet geaccepteerd, waardoor gekozen is voor de gang naar de rechter.

Op 7 december 2022 ontvangt de OD een brief van het Openbaar Ministerie (hierna: het OM) waaruit blijkt dat de medewerker aangifte heeft gedaan tegen een teammanager van de OD. Uit die brief blijkt voor het eerst dat de medewerker degene is die de melding gedaan heeft bij het HvK. Het OM concludeert dat er geen verdenking is van strafbare feiten en ziet dan ook geen aanleiding om een strafrechtelijk onderzoek te starten.

De beoordeling door de rechtbank

De rechtbank is van oordeel dat de stelling van de medewerker dat hij als klokkenluider beschermd dient te worden en om die reden niet kan worden ontslagen, niet opgaat. De rechtbank wijst er in dat verband op dat de OD heeft bewezen dat er geen causaal verband bestaat tussen de door de medewerker bij het HvK gedane melding en het ontbindingsverzoek van de OD.

De rechtbank acht het van doorslaggevend belang dat is gebleken dat de OD pas per brief van 15 juli 2022 door het HvK ervan in kennis is gesteld dat bij het HvK een melding van een vermoeden van een misstand was ontvangen en dat uit de brief van het OM volgt dat de OD pas na 1 december 2022 ermee bekend is geraakt dat die melding afkomstig was van de medewerker. De rechtbank concludeert dat de gedragingen van de medewerker die de OD ten grondslag heeft gelegd aan het ontbindingsverzoek, dateren van (ruim) vóór juli 2022 en daarom geen verband kunnen houden met de melding van de medewerker bij het HvK.

Vervolgens oordeelt de rechtbank dat op basis van de feiten geconcludeerd moet worden dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van de OD redelijkerwijs niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst met de medewerker voort te zetten. Die verstoorde arbeidsverhouding is volgens de rechtbank op zijn minst ook te wijten aan de opstelling van de medewerker, nu deze naar het oordeel van de rechtbank buiten alle proporties heeft gereageerd op de appberichten van 3 februari 2022, door niet alleen diverse klachten tegen verschillende collega's en management in te dienen, maar ook herhaaldelijk en zonder duidelijk grond te dreigen met het doen van strafrechtelijke aangiften tegen hen.

Tot slot oordeelt de rechtbank over het toekennen van vergoedingen, waar de medewerker om heeft verzocht. De rechtbank stelt voorop dat voor het toekennen van vergoedingen, anders dan de wettelijke transitievergoeding, alleen plaats is als sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de OD. De rechtbank is van oordeel dat een dergelijke situatie zich hier niet voordoet. De rechtbank wijst erop dat OD IJsselLand diverse pogingen heeft gedaan om met de medewerker in gesprek te komen en de relatie te herstellen, maar dat de medewerker deze pogingen steeds met nieuwe klachten en procedures heeft beantwoord zonder genegen te zijn in gesprek en tot een oplossing te komen van de ontstane situatie. Op basis van het voorgaande concludeert de rechtbank dat alle vergoedingen waar de medewerker om heeft verzocht worden afgewezen.

De uitspraak

Gelet op de feiten die ten grondslag liggen aan het geschil en de beoordeling daarvan, besluit de rechtbank om:

1. de arbeidsovereenkomst tussen de OD en de medewerker te ontbinden, met ingang van 1 mei 2023;
2. naast de wettelijke transitievergoeding van € 4.173,46, geen andere vergoedingen toe te kennen aan de medewerker;
3. alle overige vorderingen van de medewerker af te wijzen;
4. te bepalen dat beide partijen hun eigen proceskosten dragen.

Tegen deze uitspraak kan binnen 3 maanden hoger beroep worden ingesteld bij het gerechtshof in Leeuwarden. Een advocaat moet het hoger beroep instellen.

De klokkenluidersmelding

Uit het bovenstaande volgt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de medewerker volledig losstaat van de klokkenluidersmelding. Voor de volledigheid wil ik u echter op de hoogte brengen van de laatste stand van zaken in die procedure.

Nadat het HvK een tweetal informatieverzoeken heeft gedaan bij de OD en de OD de gevraagde informatie heeft opgestuurd, is het HvK overgegaan tot het horen van getuigen. De volgende stap is dat het HvK een conceptfeitenrelaas opstelt en ter beoordeling voorlegt aan de medewerker en de OD. Mij is meegedeeld dat de OD dit conceptfeitenrelaas in april kan verwachten.

Uiteindelijk zal het HvK een rapport opleveren met haar bevindingen. Dat rapport geeft het oordeel van het HvK over de volgende onderzoeksvraag: is bij de Omgevingsdienst IJsselland sprake geweest van een misstand (zoals bedoeld in de Wet Huis voor klokkenluiders), bij de inhuur van personen uit of via een 'netwerkorganisatie' van zelfstandigen in de periode 2020 tot en met 2022?

Behalve de procedure bij het HvK lopen er overigens voor zover ons bekend geen procedures meer op de meldingen en klachten die de medewerker bij andere externe instanties heeft ingediend.

Artikel in de Stentor

In de Stentor (editie Zwolle) is op 15 maart jl. een artikel verschenen over de uitspraak. De directiesecretaris heeft dit artikel diezelfde dag per mail aan u gezonden. Hoewel de betrokken journalist klaarblijkelijk wel in contact staat met de medewerker en/of diens advocaten, gelet op het feit dat de journalist over de medewerker schrijft: "*Hij gaat in beroep tegen het vonnis*", is er geen contact geweest tussen de OD en de journalist over dit artikel.

Nieuwe baan directeur

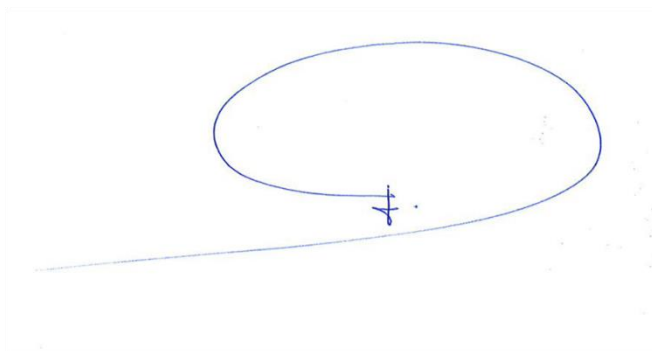
Tot slot informeer ik u over het vertrek van onze directeur en tevens secretaris van het bestuur. Na 10 jaar werkzaam te zijn geweest bij de OD (en haar rechtsvoorganger, de RUD) heeft de directeur een nieuwe functie aanvaard bij het Kadaster. Hij wordt directeur van de Tactisch Beheer Organisatie (TBO) van het Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO). Wij feliciteren hem met deze uitdagende stap en zullen te zijner tijd graag met u op gepaste wijze afscheid nemen.

Woordvoering en vragen

U krijgt wellicht vragen uit uw college of uit uw gemeenteraad, dan wel Provinciale Staten in het geval van de provincie. Mocht dit het geval zijn, schroomt u dan niet om een beroep op ons te doen. Het dagelijks bestuur helpt u graag met het beantwoorden van vragen over onze dienst en de berichtgeving daarover in de Stentor. Daarnaast kunt u deze brief desgewenst doorzenden aan uw college en/of uw griffie.

We vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Namens het dagelijks bestuur van Omgevingsdienst IJsselLand



Maarten Offinga
voorzitter van Omgevingsdienst IJsselLand