

Geachte mevrouw [A],

Naast uw brief aangaande de officiële waarschuwing¹ aan mijn adres heeft u mijn advocaat nog een brief gestuurd waarin staat dat er voor mij een functie medewerker afwas is.² Mijn advocaat was ervan uitgegaan dat ik die brief ook ontvangen zou hebben. Pas vandaag kwamen we via een telefonisch contact er achter dat ik deze brief niet had ontvangen. Ze heeft hem voor me ingescand en geëmaild. Pas nu weet ik officieel dat ontslaaanvraag niet aan de orde is, terwijl dat wel in de lucht hing. Zie hiervoor verderop in deze brief.

De volgende zaken wil ik nog kwijt voordat ik verderop over een schikking begin.

Ik heb geenszins bedreigd om naar de media te stappen. Ik wil mij enkel het recht voorbehouden om zo vrij mogelijk te zijn in eventuele contacten met vrienden, kennissen, collega's en journalisten. Ik heb me al jaren uiterst terughoudend opgesteld bij vragen van journalisten betreffende mijn werk. Zo heb ik vragen of ontweken of gezegd werk en privé gescheiden te willen houden zonder ooit de naam van de werkgever daarbij te noemen.

Op dinsdag 28 september jl. werd mij na een vraag mijnerzijds aan de heer [B] over mijn toekomstige werksituatie gezegd dat er een brief onderweg was naar mijn adres. De brief die ik dus pas vandaag ontving via mijn advocaat. Hij was overigens ook enkel aan haar geadresseerd. Van [C] (hoofd keuken) kreeg ik iets later die dag, nadat hij met [B] had gesproken, het volgende te horen. In de brief zou staan, volgens de heer [C] dus, dat ik niet zou worden ontslagen. Ik zou voor 17,5 uur per week in dienst blijven. En ook: de advocaat van [naam instelling] had gezegd dat ontslag bij een rechter niet haalbaar was. Dit alles had de heer [C] daarvoor van de heer [B] vernomen.

Ik wens naar buiten te mogen treden over mijn werksituatie *in het geval* ik me ernstig gediscrimineerd voel. Dit is een recht van elke werknemer in dit land en dit opmerken kan dus geen reden zijn tot een sanctie van uw kant.

In uw brief van 28 september jl. staat de volgende zin: *Hierbij willen wij het mondelinge **verzoek tot geheimhouding van 19 augustus jl dat we in de brief van 20 augustus jl. bevestigden en waarbij we bij het niet nakomen van deze geheimhoudingsplicht passende maatregelen zullen nemen, opnieuw onder uw aandacht brengen.*** Bold door mij. Daar een verzoek iets anders is dan een plicht is deze zin tegenstrijdig. Tijdens het mondelinge verzoek heb ik nog nadrukkelijk gevraagd of het een verbod betrof of een verzoek. De heer [B] herhaalde tijdens dat gesprek dat het een *verzoek* betrof. Ik wens duidelijkheid over wat mij nu wordt verzocht of wordt verplicht. Hierbij opmerkende dat het verplicht laten zwijgen van een werknemer over voor hem aangrijpende zaken naar bijvoorbeeld collega's, een vergaande maatregel betreft.

In uw brief van 20 augustus jl. schreef u: *De inspanningen om voor u een passende functie te vinden en de vakantieperiode zijn de redenen dat we u ruim twee weken in het ongewisse hebben moeten laten aangaande uw boventalligheid. In het gesprek van 19 augustus jl. zijn uw vragen hieromtrent beantwoord.* Hier wil ik nog iets over kwijt. Op 15 juli jl. vroeg ik aan [D] (van de salarisadministratie) hoe het kon dat een collega een baan (medewerker afwas) werd aangeboden en dat ik werd gepasseerd terwijl volgens het afspiegelingsbeginsel ik eerder aan de beurt zou zijn. [D] zei dat de collega bovenaan de lijst stond en dat ze het zou gaan uitzoeken en er de dinsdag opvolgend op terug zou komen. Daarna kreeg ik te horen dat niet mevrouw [D] maar mevrouw [E] het antwoord zou geven. Deze afspraak, van 20 juli, werd een half uur voortijdig telefonisch afgezegd (de heer [C] deed dit zonder dat aan hem een reden was gegeven voor het niet doorgaan van de afspraak). [C] zei tegen mij om toch maar naar [E] te gaan om te vragen hoe het zit dan wel om een nieuwe afspraak te maken. Mevrouw [E] (ze stelde zich voor als de manager van [D]) verklaarde dat de afspraak niet doorging omdat ze er nog niet helemaal uit waren. Ze voerden nog besprekingen met het UWV over de ontslaaanvragen en er bleken nog onduidelijkheden te zijn. Het was niet eenvoudig: je hebt te maken met allemaal percentages en zo, zei ze. Ze hoopte binnen twee weken er uit te zijn en ze zou cliënt dan informeren. Uiteindelijk werd ik pas op 19 augustus, ruim een maand later dus, op de hoogte gesteld van wat er speelde. Dit was nadat [naam instelling] bericht had

ontvangen van mijn bezwaar, gestuurd aan het UWV,³ want een ontslagaanvraag wegens boventaligheid liep daar op dat moment.

In de brief van 28 september jl. die ik vandaag voor het eerst las staat tevens dat ik niet meer op de afdelingen mag komen. Mijn advocaat schreef hier ook al over. (Haar brief ontvangt u ongeveer gelijktijdig met deze schat ik). Ik wil u twee voorbeelden geven die m.i. vergelijkbaar zijn met mijn situatie.

Stel je staat op de kieslijst van de PVV maar je wordt niet tot Kamerlid gekozen. Tevens ben je werkzaam op een school als leraar. Marokkaanse leerlingen kunnen moeite met zo'n leraar hebben. Toch zal dit geen reden zijn tot ontslag. Deze situatie bestaat echt. Een leraar Duits meen ik die op een lage plaats stond op de PVV-kandidatenlijst voor de Tweede Kamerverkiezingen.

Als tweede voorbeeld. Stel je zei anno 1930, in een tijd dat *urningen* (gebruikte term voor homo in die tijd) zich aan het organiseren waren, als man zijnde op mannen te vallen. Dit gaf in die tijd veel onrust. Helemaal als je dit in de massamedia verkondigde. In die tijd werden homofielen homo's veelvuldig ontslagen. Later kwam er een anti-discriminatiewetgeving om dit te verhinderen. Enkel op christelijke/islamitische scholen is nog sprake van mogelijk ontslag in deze. Niet bij homofielen (die zo zijn maar er niets mee doen), wel bij homoseksuelen (die het ook doen). Althans deze indeling maakte men vroeger. De homobeweging gebruikt vandaag de dag de term homoseksueel voor de seksuele voorkeur, maar dit terzijde. In de jaren 1930 was het ondenkbaar voor de meeste mensen dat homoseksualiteit ooit geaccepteerd zou worden en het gaf (mogelijk) commotie op de werkvloer. Mij verbieden om op de afdelingen te komen staat met terugwerkende kracht gelijk aan het verplichten van homofielen tot slechts een *back office*-taak toendertijd. Misschien vrij tolerant voor die tijd maar toch. Het deels buiten de maatschappij plaatsen van groepen c.q. individuen kan soms voor diegenen verstrekkende gevolgen hebben. Ik hoop dat u dit beseft. Het zou beter zijn in geval van commotie achter uw werknemer te gaan staan. Daarmee staat u niet achter diens standpunten wel achter zijn recht deze in de massa-media (die massaal dingen verdraaien en hetzen maar dit ter zijde) te uiten.

Zowel mijn advocaat als ik vinden dat de hele gang van zaken geen schoonheidsprijs verdient. Echter, aangezien het ingrijpendste, namelijk de ontslagaanvraag van de baan is - volgens wat [C] te horen kreeg was daar dus sprake van en die indruk had ik daarvoor ook al - heb ik nu toch de indruk van: beter ten halve gekeerd dan ten hele gedwaald.

Aangezien er van ontslag geen sprake is kan ik leven met een zwijgplicht richting de media en ben ik bereid tot het treffen van een schikking waarbij ik dan als werknemer vertrek. Mijn advocaat is momenteel met vakantie. Vandaar dat ik u nu geen inhoudelijk voorstel doe. Let wel, een schikking inclusief zwijgplicht tekenen is voor mij makkelijker als ik a) tot aan vertrek op de afdelingen mag komen en als b) de officiële waarschuwing wordt ingetrokken. Zie ook brief van mijn advocaat in deze. Dit is overigens geen dreigement of chantage, maar het is gewoon hoe ik in deze kwestie sta. Wanneer er zich voor mij geen nieuwe negatieve ontwikkelingen voordoen, waar ik eigenlijk vanuit ga, kunt u kort na 12 oktober a.s. een schikkingsvoorstel⁴ tegemoetzien.

Met vriendelijke groet,

Marthijn Uittenbogaard

P.S. Ik vertrouw er op dat de heer [C] geen negatieve sancties zal ondervinden van wat hij mij mededeelde. Het laatste wat ik wil is hem in problemen brengen.

cc de heer [B]
cc per email mevrouw Fleur Tromp (mijn advocaat)
tevens aangetekend verstuurd aan mevrouw [A]

noten (later toegevoegd)

1) Uit brief van 28 september 2010: "In de brief van uw advocaat van 31 augustus jl. staat het volgende geschreven: 'Uiteraard behoudt cliënt zich het recht voor om, als u het voorgenomen ontslag zou doorzetten, wel in contact te treden met de media omdat het ontslag dan een discriminatoir karakter lijkt te dragen.' Wij beschouwen deze zinsnede als een dreigement en chantagemiddel en nemen dit dreigement van uw kant om naar de media te stappen zeer ernstig op, te meer nu uw advocaat over dat ontslag slechts schrijft dat het een discriminatoir karakter *lijkt* te dragen. Op basis van dit dreigement zonder dat daarvoor ook maar enige deugdelijke reden bestaat, geven wij u hierbij een officiële waarschuwing. [...] Tevens willen wij u wijzen op artikel 11. geheimhoudingsbepaling in uw arbeidsovereenkomst van 30 september 2002, waarin staat opgenomen dat: 'zowel gedurende als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer volstrekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gelegenheden betreffende de instelling van werkgever en haar bewoners/patiënten, waarvan het vertrouwelijke karakter geacht kan worden bekend te zijn.'"

Mijn raadvrouw schreef hierop: "Graag reageer ik op de door u uitgevaardigde waarschuwing richting cliënt. Cliënt noch ik hebben dreigementen geuit. Ik heb u aangegeven, en dat leek mij ook zo netjes, dat cliënt, wanneer u het ontslag zou doorzetten, zijn rechten voorbehoudt, in het bijzonder dit recht. Ik heb mij daarbij nog zeer voorzichtig uitgedrukt door te stellen dat de wens om tot beëindiging te komen, net als in 2006, een discriminatoir karakter leek te hebben. Ik heb mij juist onthouden van het plegen van boude stellingen. Ik kon immers ook nog geen stelling nemen omdat ik de inhoud van het nog in te dienen verzoekschrift nog niet had gezien, wel had ik de indruk dat de wens om tot beëindiging te komen mogelijk een discriminatoir karakter had, vandaar dat ik mij heb bediend van de omschrijving "lijkt" te hebben. Het stond u vrij het ontslag door te zetten; wanneer u van mening bent dat het niet discriminatoir is, heeft u immers niets te duchten. Bovendien heb ik niet gezegd dat cliënt contact ging zoeken met de media, hij wilde alleen de ruimte hebben om dat te doen. Het leek mij goed dat niet achter te houden en u daarmee te overvallen maar dat met open vizier vast te zeggen. [...] Het staat cliënt uiteraard vrij, als hij zich gediscrimineerd voelt, zulks aan te kaarten op een wijze als hem goeddunkt. Dit kan overigens ook zijn bij de commissie gelijke behandeling. Dát cliënt een beroep doet op de bescherming die de Wet gelijke behandeling hem geeft, mag geen reden zijn voor ontslag maar dan uiteraard ook niet voor andersoortige sancties. Het was mij niet te doen om u ervan te weerhouden uw vermeend noodzakelijke ontslag voort te zetten doch om niet dingen achter te houden maar om open kaart te spelen. Nog even los dus van het feit dat er geen dreigementen zijn geuit door mij, heeft cliënt zulks al helemaal niet gedaan. Hem hiervoor een waarschuwing geven gaat dan ook te ver. Ik verzoek cq sommeer u de waarschuwing weer in te trekken. Het is spijkers op laag water zoeken. Cliënt acht het eveneens in strijd met de gelijke behandeling, hem ineens te beperken tot backoffice taken. In zijn huidige werkzaamheden komt cliënt al jaren op de afdelingen, zo brengt hij dagelijks soep, brengt en haalt hij de etenskarren en zit hij in de middagpauze in de open tuin bij zijn collega's. Dit is cliënt nooit verboden en het zou gek zijn zulks ineens wel te doen, zonder dat daarvoor een aanleiding te geven is. Let wel, ook hierin ervaart cliënt dit als discriminatoir. Mogelijk ziet u zulks anders maar dan kan en mag cliënt dat, indien hij dat wenst, aankaarten. [...] Samengevat verzoek cq sommeer ik u binnen toen dagen na dagtekening van deze brief te bevestigen dat de waarschuwing wordt ingetrokken en te bevestigen at cliënt voor zijn normale 26 uur per week wordt ingeroosterd en dienovereenkomstig wordt betaald."

2) Dit terwijl in de brief van 20 augustus 2010 stond te lezen dat er geen functie was: "Bij brief van 27 mei 2010 is u medegedeeld dat u boventallig bent geworden, omdat uw functie van 'medewerker centrale afwas' komt te vervallen. Door vrijwillig vertrek van collega's bent u inmiddels in aanmerking gekomen om te worden herplaatst, zodat u niet langer boventallig bent in de zin van het Sociaal Plan. De enige functie die voorhanden is, is die van 'medewerker afwas'. Deze functie is echter niet aan te merken als een passende functie als bedoeld in artikel 4 van het Sociaal Plan in verband met uw persoonlijkheid, omstandigheden en de vooruitzichten. Om deze reden hebben we voor u de afgelopen periode gezocht naar een andere functie die wel passend zou zijn. Wij hebben echter moeten constateren dat er voor u geen passende functie beschikbaar is. [...] In 2006 is met u de strikte afspraak gemaakt dat uw nevenactiviteiten niet op enigerlei wijze, direct of indirect in verband mogen worden gebracht met [naam instelling]. [Ik heb alleen schriftelijk beloofd de naam van de instelling niet in de media te noemen.] Omdat u als medewerker centrale afwas niet zichtbaar was voor, althans geen contactmomenten had met cliënten en diens bezoekers en familieleden (waaronder kleinkinderen die regelmatig binnen onze organisatie aanwezig zijn) [Ik kom al 8 jaar op de afdelingen! maar dat weten ze zogenaamd niet terwijl ik ze dit ook heb meegedeeld.], heeft u uw werkzaamheden in de afgelopen jaren in de backoffice [én frontoffice, zonder problemen] kunnen uitvoeren. In de nieuwe functie van 'medewerker afwas' zullen de werkzaamheden met name in de frontoffice (op de afdelingen waar onze cliënten verblijven) worden uitgevoerd. U bent in dat geval volop in contact met cliënten, bezoekers en familieleden, onder andere omdat de maaltijden door de medewerker afwas zullen worden uitgeserveerd in de kamers/woningen van onze cliënten. [Is dat wel zo, dat doet het verplegend personeel en bezoek mag niet komen tijdens etenstijd.] Uw dagelijkse aanwezigheid op de afdelingen zal tot onaanvaardbare onrust en spanningen leiden. [Ik loop er toch al echt 8 jaar rond.] Dit heeft het gebeuren in 2006 inmiddels bewezen. [De hoge heren en dames deden moeilijk, net zoals nu weer.] Uw publieke optredens in het kader van uw nevenactiviteiten (zowel optredens in het verleden als in de toekomst), in combinatie met het werken in de front-office zullen de belangen van [naam instelling] onevenredig schaden. Kortom, aangezien u nog steeds publiekelijk bekendheid geeft aan uw nevenactiviteiten, althans uw standpunten in deze verdedigd in de media en op (uw) websites (zoals op 26 mei 2010 in het praatprogramma Knevel & Van den Brink) vinden we de nieuwe functie van 'medewerker afwas' in de nieuwe organisatie van de keukens niet passend. Bovendien hebben wij ook geen andere passende functie voor u. Wij hebben u naar uw mening gevraagd over het voorgaande. U vroeg ons of u geen recht heeft op een eigen mening. De aard van de nevenactiviteiten waarmee u maatschappelijke bekendheid heeft, zijn strijdig met de belangen van [naam instelling]. Gelet op alle omstandigheden van het geval, heeft [naam instelling] moeten constateren dat ter bescherming van haar belangen, zoals de verantwoorde patiëntenzorg, behoud van de goede naam, de uitdraging van onze ideologie en het behoud van de rust en veiligheid binnen onze organisatie, er geen geschikte functie voor u voorhanden is. Wij hebben u aangegeven dat onze belangen worden geschaad indien u in aanraking komt met cliënten en diens bezoekers, althans voor hen zichtbaar bent. U heeft de schending van onze belangen niet ontkend. Omdat er binnen onze organisatie geen passende functie voorhanden is, hebben we u een tweetal voorstellen gedaan om op een gepaste wijze uw arbeidsovereenkomst te beëindigen." [2 voorstellen om op te rotten volgen.]

Uit brief van 28 september 2010: Wij willen de heer Uittenbogaard dan ook een functie van 'medewerker afwas' bieden voor 17,5 uur per week, echter met dien verstande dat de heer Uittenbogaard slechts alleen ingezet zal worden in de back office werkzaamheden in onze keukens en niet ook in de front office. In situaties waarbij de heer Uittenbogaard (gezien efficiency of vervanging) in de front - office zou

kunnen treden, geldt te allen tijde dat hij die werkzaamheden aan anderen overlaat.

3) Het UWV WERKbedrijf keurde de ontslagaanvraag af.

4) Uit de uiteindelijke vaststellingsovereenkomst door [naam instelling] opgesteld: "Het salaris van Werknemer bedroeg laastelijk euro 1.248,47 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag van 8% en andere emolumenten. [Gebaseerd dus op 26 uur per week terwijl ik al was teruggezet naar 17,5 uur en ze daarin hun poot stijf hielden.] [...] Binnen één maand na beëindiging van het dienstverband zal Werkgever aan Werknemer een beëindigingsvergoeding betalen van euro 8.500,00 bruto ter aanvulling op een eventuele WW-uitkering of elders te verdienen lager salaris. [...] Naast vernoemde beëindigingsvergoeding zal aan Werknemer een bedrag van maximaal euro 2.500,00 worden vergoed aan outplacementkosten. De desbetreffende kosten worden tot voornoemd bedrag vergoed mits het outplacementtraject wordt ingekocht bij een officieel outplacementbureau [...]. [...] Werkgever is bereid een tegemoetkoming in de kosten rechtsbijstand te verstrekken ad maximaal euro 1.000,00 excl. BTW. [Ik was ruim 2300 euro kwijt overigens aan advocaatkosten.] [...] Werknemer zal cliënte op geen enkele wijze, direct of indirect, in verband brengen met zijn nevenactiviteiten en verplicht zich tot geheimhouding ten aanzien van zijn dienstverband bij cliënte zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als na afloop daarvan gedurende onbepaalde tijd, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht. In voorkomend geval zal Werknemer Werkgever hiervan onverwijld in kennis stellen. Partijen zullen zich over en weer onthouden van het doen van negatieve uitlatingen betreffende de andere partij. [...] Partijen hebben nader overleg over de wijze waarop en wanneer de beëindiging van het dienstverband met Werknemer intern en extern wordt gecommuniceerd. In geval van overtreding van onderhavige geheimhoudingsverklaring door Werknemer, verbeurt Werknemer aan Werkgever een onmiddellijk opeisbare boete van euro 8.500,00 per overtreding, onverminderd het recht van werkgever om volledige schadevergoeding te vorderen."