

RECHTSPRAAK

werknemster/Woningstichting Beter Wonen Vechtdal

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door tijdens ziekte aan te (blijven) sturen op beëindiging arbeidsovereenkomst (€ 15.000). Geen intrekkingsbevoegdheid in hoger beroep.

Werkneemster is op 20 juli 1988 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) BWV. Sinds 1 november 2009 heeft werkneemster de functie van Hoofd Vastgoed Beheer. Op enig moment is binnen het managementteam waar werkneemster deel van uitmaakt een voorval geweest, waarbij werkneemster zich kritisch heeft uitgelaten over een collega-MT-lid. Sindsdien is de samenwerking stroef geworden. Als werkneemster met zwangerschapsverlof is, keert zij daarna niet meer terug wegens ziekte. Ondanks diverse (coachings)gesprekken is terugkeer op de werkvloer niet gelukt. BWV heeft meermalen ingezet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat uit het dossier genoegzaam blijkt dat de verhoudingen tussen partijen ernstig en onherstelbaar zijn verstoord. Uit de verschillende overgelegde bescheiden, gezien in hun samenhang, komt naar voren dat er vanaf 2011 naast lof ook kritiek is geweest van BWV op het functioneren van werknemer. De toonzetting van die kritiek is in de loop van de jaren scherper geworden en heeft geresulteerd in niet goede beoordelingen over 2013 en 2014. Daar komt bij het 'integriteitsincident' uit 2013. Uit de bescheiden destilleert het hof dat werkneemster toen de rol van haar mede MT-lid bij de verkoop van een woning ter discussie heeft gesteld, omdat de vereiste toestemming van de RvC voor die verkoop ontbrak. In de beleving van BWV heeft werkneemster daarbij de integriteit van het MT-lid ten onrechte in twijfel getrokken, terwijl in de beleving van werkneemster zij het MT-lid op een correcte wijze heeft bejegend. Gevoeglijk kan worden aangenomen dat dit conflict verder op scherp is gesteld doordat werkneemster zich vervolgens heeft gewend tot de RvC en in gesprekken met (leden van) de RVC in de beleving van die leden ten onrechte integriteitsschendingen van (onder meer) de directeur aan de orde heeft gesteld.

Het hof is van oordeel dat BWV wel grovelijk haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet is nagekomen jegens werkneemster en dat de verstoorde arbeidsverhouding mede als gevolg daarvan is ontstaan. Het tegen haar wil (blijven) lastigvallen van een zieke, mentaal kwetsbare, werknemer met voorstellen tot beëindiging van de arbeidsverhouding, waardoor

BWV ook de re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, acht het hof een ernstig verwijtbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen van een werkgever jegens zijn werknemer. Nu aannemelijk is dat dit ook een belangrijke oorzaak is geweest voor het ontstane arbeidsconflict, is daarmee naar het oordeel van het hof voldaan aan de criteria voor toekenning van een billijke vergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding dient een zodanig substantieel bedrag te beslaan dat hiermee een dergelijk handelen van deze werkgever in de toekomst wordt voorkomen en de vergoeding moet in dat verband tevens een zeker punitief en afschrikwekkend karakter hebben. Een werkgever mag in een situatie als de onderhavige niet zonder een behoorlijke additionele vergoeding beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven, zoals BWV in dit geval heeft gedaan. De duur van het dienstverband, die (mede) bepalend is voor de vraag welke gevolgen het ontslag voor de werknemer heeft en die in de reeds toegekende en uitgekeerde transitievergoeding is verdisconteerd, zal het hof als factor voor de bepaling van de billijke vergoeding buiten beschouwing laten. Aan de andere kant gaat het hof ook voorbij aan de stelling van BWV dat het dienstverband vermoedelijk op afzienbare termijn vanwege verval van de functie zou zijn beëindigd. Wel neemt het hof mee dat uiteindelijk ook een eigen actie van werkneemster (het benaderen van de RvC, met name over integriteitskwesties) het conflict verder heeft doen escaleren, zonder dat een genoegzame rechtvaardiging voor die actie aannemelijk is geworden. Met inachtneming van het voorgaande acht het hof een billijke vergoeding van € 15.000 bruto als genoegdoening in dit geval gerechtvaardigd.

Het hof merkt hierbij op dat in het systeem van de Wet werk en zekerheid geen ruimte is voor het in hoger beroep verlenen van de bevoegdheid aan de werkgever om zijn (naar het oordeel van het hof: terecht) door de kantonrechter toegewezen ontbindingsverzoek alsnog in te trekken wanneer het hof – anders dan de rechter in eerste aanleg – aanleiding ziet voor toekenning van een vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-08-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:6882

Zaaknummer: 200.190.334

Rechters: M.E.L. Fikkers, M.F.J.N. van Osch en O.E. Mulder

Advocaten: B. van Kasteel en O.C.A. Millaard

Wetsartikelen: 7:686a BW en 7:683 BW