

RECHTSPRAAK

Nature's Pride B.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikte werkneemster. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door re-integratie van werkneemster te dwarsbomen. Billijke vergoeding € 20.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2013 bij NP in dienst. NP is een onderneming op het gebied van import en export van exotisch fruit, waarin ruim 350 personen werkzaam zijn. Op 8 juni 2015 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden als gevolg van rugklachten. NP heeft in haar inleidend verzoek verzocht om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Volgens NP heeft werkneemster haar ondergeschikten gekleineerd, geïntimideerd en gepest en nadat dit aan de orde is gesteld ten onrechte niet meegewerkt aan een oplossing. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen en NP veroordeeld om werkneemster te laten re-integreren in de eigen werkzaamheden. Werkneemster is door NP niet toegelaten tot re-integratie. Daarop heeft werkneemster in kort geding gevorderd om – samengevat – te worden toegelaten tot haar werk teneinde te re-integreren in haar eigen functie op straffe van een dwangsom. Bij kortgedingvonnis van 3 oktober 2016 heeft de kantonrechter NP daartoe veroordeeld op straffe van een dwangsom. Daarop heeft werkneemster van 24 oktober 2016 tot 1 november 2016 gewerkt, waarna zij opnieuw arbeidsongeschikt is uitgevallen. In het principaal hoger beroep verzoekt NP in de hoofdzaak het bestreden vonnis te vernietigen en de arbeidsovereenkomst op zo kort mogelijke termijn te ontbinden. In het incidenteel hoger beroep vordert werkneemster NP uitvoerbaar bij voorraad te veroordelen tot het toelaten van werkneemster op de werkvloer, door haar in staat te stellen te re-integreren in haar eigen functie op straffe van een dwangsom, alsmede om NP te veroordelen in de kosten van de procedure in eerste aanleg. De grieven van NP hebben de strekking het geschil in volle omvang voor te leggen en zullen daarom gezamenlijk worden behandeld. Ook de grieven in het incidenteel appel zullen daarin worden meegenomen.

Oordeel

Geen verwijtbaar handelen werkneemster

Voorop staat de vraag of werkneemster (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld jegens haar ondergeschikten. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat dit door NP niet aannemelijk is gemaakt en volgt daarin de argumenten van de kantonrechter en maakt die tot

de zijne. Samengevat komt het erop neer dat werkneemster nimmer van de bezwaren van A tegen haar optreden als leidinggevende op de hoogte is gebracht. Wat betreft B heeft de kantonrechter terecht overwogen dat zijn door NP overgelegde klacht te algemeen geformuleerd is om de conclusie te kunnen trekken dat van pestgedrag van werkneemster sprake is geweest, alsmede dat van moedwilligheid of kwade opzet uit de tekst van de overgelegde e-mails niet blijkt, ook al is de toonzetting niet hartelijk of vriendelijk.

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie

Het hof is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding tussen partijen inmiddels zodanig is, dat van NP in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat de verstoring van de arbeidsrelatie (zeker ook) aan NP te wijten is, staat hieraan naar het oordeel van het hof niet in de weg. In de Beleidsregels UWV over de verstoorde arbeidsverhouding – waaraan deze ontslaggrond is ontleend – is geen aanwijzing te vinden dat het verzoek om toestemming tot ontslag zou moeten worden geweigerd indien de verstoring (grotendeels) aan de werkgever te wijten is. Integendeel. In onderdeel 8 van hoofdstuk 27 van de Beleidsregels UWV wordt met zoveel woorden opgemerkt dat de schuldvraag bij de ontslaggrond verstoorde arbeidsrelatie geen toetsingscriterium is, omdat deze geen element vormt blijkens het Ontslagbesluit. Ook in de wetsgeschiedenis van de WWZ is geen aanwijzing te vinden dat de omstandigheid dat de verstoring van de arbeidsrelatie grotendeels aan de werkgever te wijten is, een reden zou kunnen zijn voor afwijzing van een ontbindingsverzoek. De beschikking van de kantonrechter zal derhalve worden vernietigd en de arbeidsovereenkomst van werkneemster zal worden ontbonden per 1 maart 2017, onder toekenning van de transitievergoeding.

Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen NP

Ingevolge artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW kan de rechter in geval van ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het hof is van oordeel dat het gebrek aan medewerking aan en de tegenwerking bij de re-integratie van werkneemster van NP kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Bij het bepalen van de hoogte van een billijke vergoeding moeten alle omstandigheden van het geval meewegen. Ook de mate van verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werkgever speelt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding een rol. In het onderhavige geval acht het hof de volgende feiten en omstandigheden van belang. NP heeft zich steeds tevreden getoond over het functioneren van werkneemster. In 2014 ontving zij een bonus vanwege uitmuntend functioneren. In juli 2015 kreeg zij toen zij arbeidsongeschikt was een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, inclusief een grotere leaseauto. Gelet op de e-mail van haar leidinggevende van 26 augustus 2016 steunde deze werkneemster ook in augustus 2015 nog in haar benadering van B. Eerst op 20 oktober 2015 is NP, na de non-actiefstelling van werkneemster op 9 oktober 2015, in gesprek gegaan over haar samenwerking met A en B. De weerspreking van werkneemster van de kritiek werd door NP niet aanvaard. Werkneemster kreeg evenmin de mogelijkheid om in de praktijk te laten zien dat NP het mis had. Die lijn is

vervolgens doorgezet met het dwarsbomen door NP van de re-integratie van werknemster. Deze behandeling van werknemster door NP is niet alleen strijdig met haar re-integratieverplichting, maar tevens onbegrijpelijk gelet op haar goede staat van dienst. Als gevolg van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, heeft werknemster schade geleden die niet wordt gedekt door de transitievergoeding en op grond waarvan het gelet op alle overige omstandigheden van het geval (waaronder de genoemde ernst van de handelwijze van NP) billijk is haar een vergoeding toe te kennen ter hoogte van € 20.000, zoals zij heeft gevorderd, temeer nu de ontbinding plaatsvindt tijdens haar arbeidsongeschiktheid.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:6

Zaaknummer: 200.198.206/01

Rechters: M. Flipse, M.J. van der Ven en C.A. Joustra

Advocaten: F.G.N. Vergeer en W.C. Alberts

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW