

RECHTSPRAAK

Webhelp Nederland BV/werkneemster

Kennelijk onredelijk ontslag. Gevolgencriterium. Van werkgever kan gevergd worden werkneemster tegemoet te komen in de schade die zij ondervindt door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In het nadeel van werkneemster weegt mee dat zij niet het gesprek is aangegaan over de functiewijziging die werkgever had voorgesteld, tegen gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden. Beperkte vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 maart 2000 in dienst bij Webhelp Nederland BV (hierna: Webhelp). In 2011 is Webhelp begonnen met een andere manier van leidinggeven, namelijk het ‘faciliterend leiderschap’. Op 26 april 2012 heeft X werkneemster in een beoordelingsgesprek medegedeeld dat zij niet voldeed aan het functieprofiel van teammanager en niet beschikte over de vereiste competenties voor faciliterend leiderschap. Het door werkneemster gemaakte bezwaar tegen het oordeel dat zij niet geschikt zou zijn voor het faciliterend leiderschap is door de Bezwaar- en Beroepscommissie van Webhelp ongegrond verklaard. Werkneemster vordert een vergoeding aan haar toe te kennen wegens kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter heeft de vordering van werkneemster toegewezen. Tegen dit vonnis komt Webhelp in hoger beroep.

Oordeel

Kennelijk onredelijk ontslag

Webhelp heeft ten aanzien van de manier van leidinggeven eenzijdig een koerswijziging ingezet die ertoe heeft geleid dat werkneemster haar functie als leidinggevende niet zonder meer kon blijven vervullen. Werkneemster zou uitsluitend leiding kunnen blijven geven als zij het uitgezette ontwikkeltraject met goed gevolg zou afronden, wat naar het oordeel van Webhelp niet is gelukt. Dat het ontwikkeltraject niet deugdelijk zou zijn ingericht is gesteld noch gebleken. Na het gesprek met Y heeft werkneemster zich ziek gemeld en zij is dat gebleven tot de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Medio september 2012 is door de bedrijfsarts gemeld dat er geen sprake (meer) was van ziekte, maar van een arbeidsconflict. Mediation tussen partijen is op gang gekomen. Partijen hebben verschillende visies op de oorzaak van de vertraging bij de start van het mediationtraject, maar feit is dat partijen verschillende gesprekken hebben gevoerd vanaf 21 november 2012. De beëindiging van het mediationtraject op initiatief van Webhelp kan niet bestempeld worden als handelen in strijd

met goed werkgeverschap. In een tijdsbestek van circa twee maanden hebben immers drie gesprekken plaatsgevonden. Webhelp valt niet te verwijten dat zij de bereidheid om werkneemster in de functie van agent tewerk te stellen, niet heeft herhaald anders dan in het kader van de ontslagvergunningsaanvraag. Uit niets blijkt dat Webhelp dat aanbod had ingetrokken. Van Webhelp kan gevergd worden werkneemster tegemoet te komen in de schade die zij ondervindt door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarbij is met name van belang dat werkneemster altijd tot tevredenheid heeft gefunctioneerd voor de aanvang van het ontwikkeltraject, zij een langdurig dienstverband had, en aan haar arbeidsovereenkomst een einde komt op moment dat zij er, gezien haar leeftijd, rekening mee moet houden dat zij niet snel een baan zal kunnen vinden. Werkneemster is 'opgeklommen' bij Webhelp en kan dan ook niet gemakkelijk op basis van een genoten opleiding rekenen op het snel vinden van een nieuwe baan. Dat Webhelp werkneemster wel de mogelijkheid heeft geboden zich door een opleiding naast haar werk verder te ontwikkelen neemt het hof in ogenschouw, maar die opleiding is niet afgerond en biedt daardoor niet werkelijk extra perspectief. In het nadeel van werkneemster weegt wel mee dat zij niet het gesprek is aangegaan over de functiewijziging die Webhelp had voorgesteld, tegen gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden. Het hof kan zich voorstellen dat het voor werkneemster een slag was dat zij voor de nieuwe functie niet geschikt werd bevonden. Tegelijkertijd kon van werkneemster, mede gelet op de stevigheid die haar werk bij Webhelp van haar verlangde, verwacht worden dat zij – eenmaal bekomen van die slag – het gesprek over de modaliteiten van de vervulling van de aangeboden functie met Webhelp was aangegaan; dat had kennelijk zelfs nog gekund dadelijk nadat het mediationtraject was beëindigd. Het hof moet het er daarom voor houden dat werkneemster de tewerkstelling als agent van de hand heeft gewezen. Dat echter leidt er niet nog toe dat werkneemster – mede gezien het feit dat een demotie gezien haar leeftijd en langdurige dienstverband lastig te accepteren zal zijn – daarmee een recht op vergoeding van haar schade wegens kennelijk onredelijk ontslag volledig verspeelt. Webhelp heeft weliswaar gesteld dat andere teammanagers die evenmin geschikt waren bevonden voor het faciliterend leiderschap, wel het werk als agent hebben opgepakt, maar dat die collega-managers een zelfde staat van dienst hadden als werkneemster en (min of meer) dezelfde leeftijd hadden heeft Webhelp niet gesteld. Het hof acht een brutobedrag van € 15.000 als tegemoetkoming in het inkomensnadeel en het gemis van het werkgeversdeel in de pensioenpremie, een billijke compensatie van de schade, naast de geboden outplacementbegeleiding. Naast het feit dat werkneemster zelf het risico van inkomensverlies heeft genomen door de functie van agent te weigeren, wordt meegewogen dat werkneemster geruime tijd – hoewel niet (langer) ziek – doorbetaald is zonder een arbeidsprestatie te leveren, tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-02-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:237

Zaaknummer: 200.171.814/01

Rechters: H.J. Vetter, C.A. Joustra en I. Zaal

Advocaten: W.H.N.C. van Beek en J.P. Boot

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW