

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster c.s.

Uitzondering op strikte handhaving vervaltermijn (art. 7:686a BW) gerechtvaardigd. Niet ingrijpen bij zwartmakerij en teamoverleg dat uitmondt in een 'volksgericht' waarin werkneemster is afgebrand, levert ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster op. Billijke vergoeding € 40.000.

Feiten

Werkneemster is in juni 2007 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van wijkziekenverzorgende. Werkneemster heeft zich op 14 januari 2014 ziek gemeld, nadat een teamvergadering heeft plaatsgevonden waar een gesprekscoach bij aanwezig was, waarin werkneemster op een negatieve manier is bejegend door haar collega's. Zij is kort daarop weer aan het werk gegaan, maar is vervolgens niet meer ingepland, waarna zij zich op 22 januari 2014 opnieuw ziek heeft gemeld. De bedrijfsarts heeft bij werkneemster medische beperkingen ten aanzien van arbeid vastgesteld, maar ook de aanwezigheid van een arbeidsconflict. Tussen 4 april en 14 juli 2014 heeft mediation plaatsgevonden, maar deze is beëindigd zonder dat een oplossing is bereikt. Medio 2014 is bij werkneemster een posttraumatische stressstoornis (PTSS) vastgesteld. Werkgeefster heeft op 13 juli 2016 aan werkneemster geschreven dat het dienstverband met toestemming van UWV wordt opgezegd per 1 september 2016 wegens langdurige ziekte van werkneemster. Werkneemster verzoekt thans toekenning van een billijke vergoeding van € 65.000 bruto. Werkneemster merkt de moederverenootschap van werkgeefster als werkgever aan. Volgens de moederverenootschap is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst tussen haar en werkneemster, maar tussen werkgeefster en werkneemster.

Oordeel

Wie is werkgever?

De kantonrechter overweegt dat uit de uittreksels uit het handelsregister blijkt dat de moederverenootschap en werkgeefster twee verschillende juridische entiteiten zijn en dat werkgeefster een 100% dochter is van de moederverenootschap. De schriftelijke arbeidsovereenkomst (en de wijzigingen daarop) is gesloten tussen werkgeefster en werkneemster. De door werkneemster overgelegde salarisspecificaties, de beslissing op de ontslaaanvraag en de opzeggingsbrief van 13 juli 2016 zijn afkomstig van of gericht aan werkgeefster. Dit betekent dat het verzoek van werkneemster jegens de moederverenootschap

zal worden afgewezen. Herstel (waardoor het verzoek geacht moet worden te zijn ingesteld tegen werkgeefster) is naar het oordeel van de kantonrechter niet mogelijk.

Vervaltermijn verstreken?

Vast staat dat werkneemster haar verzoekschrift jegens de moederverenootschap tijdig heeft ingediend, maar het verzoekschrift jegens werkgeefster is drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd uitgebracht, na het verstrijken van de vervaltermijn. De kantonrechter is van oordeel dat, gelet op de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, een uitzondering op de strikte handhaving van deze vervaltermijn gerechtvaardigd is. Hierbij is van belang dat werkgeefster een 100% dochterverenootschap van de moederverenootschap is, dat de moederverenootschap kennelijk steeds betrokken is geweest bij de situatie aangaande de ziekte van werkneemster (zo volgt uit de stukken) en dat het voor werkgeefster kennelijk bekend was dat werkneemster van haar werkgever een billijke vergoeding wenste te verkrijgen. Zij heeft bovendien voor verwarring gezorgd door regelmatig onder verschillende handelsnamen te corresponderen. Gelet daarop wordt werkneemster ontvangen in haar verzoek.

Ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkgeefster?

Werkgeefster heeft de vele concrete verwijten die werkneemster haar maakt niet weersproken. Door niet op de zitting te verschijnen heeft zij naar het oordeel van de kantonrechter geïllustreerd hoe zij met werkneemster omgaat. Werkneemster heeft gesteld dat zij reeds vóór 14 januari 2014 last had van een negatieve sfeer op het werk. Deze pesterijen escaleerden tijdens het overleg op 14 januari 2014, waar haar collega's haar hebben beschuldigd van rommelen met de planning en werkneemster 'eruit' hebben gestemd. De aanwezige coach heeft niet ingegrepen. De mediator heeft vervolgens gerapporteerd dat werkneemster 'persona non grata' lijkt te zijn geworden in haar team en dat zijn beeld van werkneemster is dat zij een vrouw is met hart voor haar werk, die steeds goed heeft gefunctioneerd, maar met wie haar team niet meer wil samenwerken. Het overleg op 14 januari 2014 is uitgemond in een 'volksgericht' waarin werkneemster is bestookt en afgebrand. De mediator kan zich niet voorstellen dat de moederverenootschap (lees: werkgeefster) achter zo'n cultuur staat. De kantonrechter staat geheel achter het standpunt van de mediator. Het toestaan door werkgeefster van een dergelijke zwartmakerij van een medewerker is zorgelijk en moet worden aangepakt om te voorkomen dat een individu de schuld in de schoenen krijgt geschoven van problemen die niets met diens bemoeienis te maken hebben. Werkgeefster heeft overigens ook na de mediation geen moeite gedaan om de relatie met werkneemster (en haar collega's) te herstellen. Uit de stellingen en de door werkneemster overgelegde stukken volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat werkneemster door het handelen of nalaten van werkgeefster is gekrenkt en dat dit heeft gezorgd voor een toename van haar depressieve gevoelens en – blijkens de verklaring van de psycholoog – een PTSS. Een en ander levert ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgeefster op, zodat aanleiding bestaat aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 40.000 bruto op zijn plaats. Deze vergoeding dient een sanctie te zijn op

ontoelaatbaar handelen en een prikkel voor werkgeefster om dergelijk handelen in voorkomende gevallen na te laten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:543

Zaaknummer: 5474838 UE VERZ 16-516

Rechters: M.E. Heinemann

Advocaten: H. Aydemir en O.M. Bos-Steenbergen

Wetsartikelen: 7:682 BW