

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Werkgeefster heeft met betrekking tot de re-integratie van werkneemster verwijtbaar onjuist gehandeld, waardoor de arbeidsverhouding is verstoord. Werkneemster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door werkgeefster te beschuldigen van grensoverschrijdend gedrag.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 oktober 2006 bij werkgeefster in dienst getreden, laatstelijk als managementassistente. In het jaar 2010 hebben X en werkneemster een kortdurende affectieve relatie gehad. Werkneemster is op 22 februari 2018 arbeidsongeschikt uitgevallen. In een brief van de toenmalige advocaat van werkneemster aan werkgeefster van 14 augustus 2018 staat onder meer dat werkneemster tot de conclusie is gekomen dat een verdere samenwerking haar gezondheid verder zal schaden, zij van mening is dat sprake is van een totaal verstoorde arbeidsrelatie en dat zij een deskundigenoordeel heeft aangevraagd bij het UWV omdat werkgeefster heeft gesteld dat werkneemster op het werk had moeten verschijnen. Op 15 augustus 2018 heeft werkneemster aan werkgeefster een brief gemaild, waarin werkneemster stelt dat zij op haar werk te maken heeft gehad met grensoverschrijdend gedrag. Werkgeefster heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op de kortst mogelijke termijn te ontbinden. De kantonrechter heeft onder meer de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 maart 2019 ontbonden op basis van de grond en werkgeefster veroordeeld om aan werkneemster een transitievergoeding te betalen van € 22.109,12 bruto. Tegen dit oordeel keert werkgeefster zich in hoger beroep.

Oordeel

Uit de feiten en omstandigheden in de periode van re-integratie blijkt dat werkneemster werkgeefster terecht verwijten heeft gemaakt, dat de arbeidsrelatie als gevolg van dit verwijtbaar handelen door werkgeefster in deze periode is verstoord en dat werkneemster deze verwijten dus niet plotseling en ten onrechte heeft geuit in de brief van 14 augustus 2018 om daarmee doelbewust aan te sturen op een verstoring van de arbeidsverhouding. In deze periode heeft werkgeefster het door werkneemster voorgestelde en met de bedrijfsarts afgestemde opbouwschema niet geaccepteerd en enkel uit oogpunt van het eigen bedrijfsbelang een schema voorgesteld waarin onvoldoende rekening werd gehouden met het belang van zorgvuldige opbouw en afstemming, waarop de bedrijfsarts werkgeefster had

gewezen. Nadat werkneemster zich weer volledig ziek heeft gemeld op 12 juli 2018 heeft werkgeefster nagelaten om het advies van de bedrijfsarts op te volgen. Ook heeft werkgeefster geen opvolging gegeven aan het verzoek tot nader overleg met de bedrijfsarts. In plaats daarvan heeft werkgeefster werkneemster verzocht om de telefoon en sleutels van kantoor in te leveren, haar ten onrechte gemeld dat zij haar re-integratieverplichtingen niet zou zijn nagekomen en op het werk had moeten verschijnen en op basis daarvan ten onrechte een loonstop aangekondigd. Naar aanleiding hiervan is de zaak geëscaleerd. Gezien het voorgaande heeft werkgeefster verwijtbaar onjuist gehandeld en deze handelwijze heeft naar het oordeel van het hof de arbeidsverhouding verstoord. Daarmee staat tevens vast dat werkneemster niet plotseling en ten onrechte beschuldigingen jegens werkgeefster heeft geuit in de brief van 14 augustus 2015 om daarmee doelbewust aan te sturen op een verstoring van de arbeidsverhouding. Naar het oordeel van het hof is niet vast komen te staan dat werkneemster met de brief van 15 augustus 2018 zonder enige aanleiding X ten onrechte heeft beschuldigd van seksuele intimidatie om daarmee een verstoorde arbeidsverhouding uit te lokken. Ten eerste ging hieraan verwijtbaar handelen van werkgeefster tijdens de re-integratieperiode vooraf waardoor de arbeidsrelatie al was verstoord. Ten tweede zijn onweersproken zakelijk en privé met elkaar vermengd geraakt en heeft werkgeefster niet, althans onvoldoende, bij haar personeel kenbaar gemaakt hoe te handelen bij ongewenst gedrag. Daarmee is naar het oordeel van het hof geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster als gevolg waarvan de arbeidsverhouding is verstoord, ook niet als vast zou staan dat geen sprake is geweest van seksuele intimidatie. Het hof zal de bestreden beschikking bekrachtigen, voor zover aan het oordeel van het hof onderworpen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-08-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3211

Zaaknummer: 200.254.892_01

Rechters: A.L. Bervoets, J.W. van Rijkom en R.J. Voorink

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer, M.J. Keuss en M.M. van Tol

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671c BW en 7:673 BW