

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het disfunctioneren van werkneemster niet (voldoende) met haar te bespreken en geen verbetertraject aan te bieden.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2006 in dienst getreden bij Rivierduinen. In 2014 vond er een reorganisatie plaats en werkneemster is met ingang van 1 juli 2014 een vernieuwde functie gaat uitoefenen. Rivierduinen kent een regeling voor het sturen op de gewenste resultaten en ontwikkeling van medewerkers: de Resultaat- en Ontwikkelcyclus. Op 15 mei 2017 heeft werkneemster een R&O-gesprek gehad met haar leidinggevende. Tijdens dit gesprek is niet gesproken over enig disfunctioneren van werkneemster. Op 5 april 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, haar leidinggevende, de directeur en de directeur behandelzaken. In dit gesprek zijn een tweetal klachten besproken van medewerkers over de wijze van leidinggeven van werkneemster. Op 18 april 2018 heeft er opnieuw een gesprek plaatsgevonden en heeft de directeur aangegeven een onderzoek te willen starten naar de signalen over het functioneren van werkneemster en de resultaten daarvan te betrekken in een beoordelings- en verbetertraject. Op 22 mei 2018 heeft er wederom een R&O-gesprek plaatsgevonden. In dit gesprek is de mogelijkheid tot beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst aan de orde geweest. Tijdens een gesprek op 5 juni 2018 is aan werkneemster een voorstel gedaan. Dit voorstel heeft zij afgewezen. Tussen de advocaat van werkneemster en Rivierduinen is nog gecorrespondeerd, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Op 30 juli 2018 heeft werkneemster zich arbeidsongeschikt gemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat sprake is van ziekte en verstoorde arbeidshoudingen. Op 8 augustus 2018 heeft er een beoordelingsgesprek plaatsgevonden, waarvan de conclusie was dat deze onvoldoende was en er een verbetertraject moest volgen. Werkneemster heeft hier bezwaar tegen gemaakt bij de raad van bestuur. In het kader van de arbeidsongeschiktheid is werkneemster elders in de organisatie geplaatst om passende arbeid te verrichten. Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden, maar die is zonder succes beëindigd. Op 3 december 2018 is werkneemster hersteld gemeld en heeft zij aangegeven dat zij wil terugkeren in haar eigen functie. Rivierduinen heeft aangegeven dat zij was vrijgesteld van werk in afwachting van de behandeling van het ontbindingsverzoek. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek toegewezen. Werkneemster verzoekt in hoger beroep een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Rivierduinen.

Oordeel

Kernvraag in dit geding in hoger beroep is of de verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt is

door ernstig verwijtbaar handelen van Rivierduinen. Het hof is van oordeel dat dit het geval is. Het hof overweegt dat Rivierduinen onvoldoende heeft gesteld, althans niet voldoende gemotiveerd en onderbouwd, dat er naast de klachten die zijn besproken op 5 en 18 april nog andere klachten en/of tekortkomingen in het functioneren van werkneemster zijn geweest en met haar zijn besproken. Weliswaar heeft Rivierduinen enige e-mailcorrespondentie overgelegd waaruit blijkt dat de samenwerking tussen werkneemster en de directeur niet rimpelloos verliep, maar uit deze correspondentie blijkt niet dat werkneemster voldoende duidelijk op haar functioneren is aangesproken. Van het R&O-gesprek is verder geen gespreksverslag opgemaakt. Dit kan aan Rivierduinen worden verweten en komt voor haar risico. Het hof gaat er daarom van uit dat het gesprek van 22 mei 2018 heeft plaatsgevonden op de door werkneemster gestelde wijze en de door haar gestelde inhoud. Na dit gesprek is werkneemster uitgenodigd en de enig twee opties waren beëindiging dan wel voorzetting in een andere functie. Het hof is van oordeel dat de inhoud van de brief in strijd is met het goed werkgeverschap. Als Rivierduinen vond dat werkneemster disfunctioneerde, had zij dit moeten bespreken en de mogelijkheid van een verbetertraject moeten aanbieden. Door dit niet te doen heeft Rivierduinen ernstig verwijtbaar gehandeld. Ook het gedrag van Rivierduinen na het gesprek van 5 juni 2018 verdient geen schoonheidsprijs. Dat werkneemster plotseling een onvoldoende beoordeling per brief krijgt, zonder dat dit tevoren onderwerp van gesprek is geweest, kan Rivierduinen in ernstige mate worden verweten. Verder hebben de beoordelingsgesprekken niet plaatsgevonden volgens de geldende R&O-regeling, hetgeen ook ernstig verwijtbaar is. Rivierduinen wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 55.000.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:875

Zaaknummer: 200.260.798/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, M.J. van der Ven en P.S. Fluit

Advocaten: V. Stavleu en R. Bijlsma

Wetsartikelen: 7:671b BW , 7:671c BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 BW en 7:683 BW