

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft niet alles gedaan wat redelijkerwijs van haar verwacht had mogen worden om tot een verbetering van de vertrouwensrelatie en arbeidsverhouding te komen. Beslissing billijke vergoeding aangehouden.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij Shell International B.V. (hierna: Shell). Zowel over 2015 als over 2016 is het functioneren van werkneemster beoordeeld met een zogeheten IPF-score van 1,3. Een score van 0,9 geldt binnen Shell als ruim voldoende. Over 2017 is het functioneren van werkneemster beoordeeld met een IPF-score van 1,0. Op vrijdag 28 september 2018 heeft werkneemster een gesprek gehad met C en E. Tijdens dit gesprek is aan werkneemster medegedeeld dat zij niet langer als functie A voor C kan werken. Werkneemster is met onmiddellijke ingang vrijgesteld van werk en heeft sindsdien geen werkzaamheden meer voor Shell verricht. In de periode hierna heeft F met het oog op herplaatsing een aantal openstaande (functie A-)vacatures binnen Shell onder de aandacht van werkneemster gebracht. Werkneemster heeft enkele gesprekken gevoerd, maar dit heeft niet tot resultaat geleid. Werkneemster heeft aangedrongen op mediation tussen haar en C. Behoudens intakegesprekken op 26 november 2018 met werkneemster en C afzonderlijk is dit traject niet van de grond gekomen. Op 7 januari 2019 heeft werkneemster Shell in kort geding gedagvaard en gevorderd Shell te veroordelen om haar in haar functie C van de functie B te laten terugkeren althans (subsidiar) haar te herplaatsen in een passende functie. Bij vonnis van 25 februari 2019 heeft de voorzieningenrechter beide vorderingen afgewezen. In de bestreden beschikking van 14 juni 2019 heeft de kantonrechter geoordeeld dat sprake is van een voldragen g-grond. Het (subsidiare) tegenverzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681b lid 8 sub c BW heeft de kantonrechter afgewezen, nu er naar zijn oordeel geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen door Shell. Werkneemster is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsverhouding*

Het hof is van oordeel dat voorshands is komen vast te staan dat Shell niet de vereiste duidelijkheid heeft gegeven en niet alles heeft gedaan wat redelijkerwijs van haar verwacht had mogen worden om tot een verbetering van de vertrouwensrelatie en arbeidsverhouding te komen. In ieder geval heeft werkneemster de e-mail van C van 20 mei 2017 met als onderwerp

‘Ways of Working’ niet hoeven opvatten als kritiek op haar gedrag en als een poging om te komen tot de hiervoor bedoelde verbetering van een moeizame verhouding. Dat geldt eveneens voor de e-mail van D aan werkneemster én B naar aanleiding van het gesprek dat op 10 november 2017 heeft plaatsgevonden tussen D, werkneemster en B, waarin werkafspraken zijn gemaakt in verband met ongenoegen van B over haar samenwerking met werkneemster. Na dit gesprek kreeg werkneemster nog altijd een IPF-score van 1,0 over 2017 die als meer dan ruim voldoende geldt. Weliswaar stelt Shell dat werkneemster de kritiekpunten uit die e-mails niet oppikte maar zij heeft niet concreet onderbouwd waar en wanneer zij werkneemster daarop heeft aangesproken en hoe specifiek en indringend zij dat heeft gedaan. ‘Feedback’ en ‘coaching in the moment’ hoeft immers nog niet te betekenen dat werkneemster op die momenten op voldoende duidelijke wijze van Shell te horen kreeg dat haar collega’s haar gedrag als ‘bot en confronterend’ ervoeren, een verwijt dat in de verklaringen die tijdens de gerechtelijke procedure zijn overgelegd wél is gemaakt. Bovendien heeft Shell zonder enige aankondiging werkneemster op 28 september 2018 laten weten dat wat Shell betreft de arbeidsrelatie onherstelbaar is verstoord, werkneemster haar functie niet langer mocht vervullen en zij met onmiddellijke ingang op non-actief werd gesteld, terwijl werkneemster bij Shell nooit een onvoldoende of matige beoordeling heeft gekregen. Gezien de hiervoor beschreven handelwijze acht het hof voorshands bewezen dat Shell onvoldoende heeft gedaan om te voorkomen dat de door Shell gestelde moeizame verhoudingen tussen werkneemster en C (en mogelijk de rest van het team) uiteindelijk uitliepen op een onherstelbaar verstoord arbeidsverhouding, in de zin van een ernstige en duurzame verstoring. De voorshands aannemelijk geachte stelling van werkneemster dat zij onvoldoende in de gelegenheid is gesteld haar gedrag te verbeteren, waardoor het duurzame karakter van de verstoring van de arbeidsverhouding (grotendeels) aan Shell is te wijten, staat in dit geval niet aan ontbinding op de g-grond in de weg. De bijzondere aard van de functie van werkneemster brengt mee dat ook bij meeweging van dit verwijt hier moet worden geconcludeerd dat van Shell in redelijkheid niet kan worden gevergd het dienstverband met werkneemster als (head) functie A van C te laten voortduren. De beslissing of aan werkneemster een billijke vergoeding toekomt omdat Shell ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van artikel 7:681b lid 8 sub c BW, zal het hof aanhouden. Nu het bewijsaanbod voldoet aan de eisen die daaraan mogen worden gesteld, zal het hof Shell in de gelegenheid stellen tegenbewijs te leveren tegen de voorshands bewezen geachte stelling dat Shell werkneemster onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld haar gedrag, en daarmee haar functioneren te verbeteren.

Herplaatsing

Het hof stelt op grond van de overgelegde producties vast dat Shell in een periode van ruim zes maanden zes vacatures aan werkneemster heeft voorgelegd. Naar werkneemster verder niet heeft weersproken, is zij in elk geval ook nog op 17 december, 11 januari 2019, 4 februari 2019, 18 februari 2019 op opengevallen A-functies geattendeerd, terwijl F haar in elk geval op 25 maart 2019 er nog eens opmerkzaam heeft gemaakt dat een van deze vacatures nog steeds openstond. Dat werkneemster een deel van deze vacatures aan zich voorbij heeft laten gaan omdat zij het aanvankelijk niet eens was met de eis van Shell dat zij wel eerst op gesprek

moest komen bij de potentiële leidinggevende en/of omdat zij aanvankelijk nog van mening was dat terugkeer in haar functie als functie A van C nog mogelijk was, kan niet aan Shell worden tegengeworpen. Gelet op dit alles heeft de kantonrechter terecht geoordeeld dat Shell (alsnog) voldoende heeft gedaan om binnen een redelijke termijn tot herplaatsing te komen. Het hof merkt hierbij op dat het aannemelijk acht dat de kans van slagen van de herplaatsingsinspanningen als gevolg van de op non-actiefstelling van werknemster op 28 september 2018 er niet groter op is geworden. De plotselinge en langdurige afwezigheid van werknemster als functie A van de functie B zal binnen de organisatie van Shell hebben geleid tot speculaties over haar afwezigheid en vormt dan ook geen goede uitgangspositie voor het vinden van een andere functie als functie A. Daarbij komt dat Shell ook niet heeft toegelicht waarom zij werknemster niet de mogelijkheid heeft geboden om op zoek te gaan naar een andere functie, terwijl werknemster nog actief was als functie A van C. Dit staat evenwel niet aan de ontbinding in de weg. Wel kan het hof dit betrekken bij de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding, indien en voor zover het daaraan toekomt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:2059

Zaaknummer: 200.266.040/01T

Rechters: J.A. van Dorp, C.A. Joustra en M.D. Ruizeveld

Advocaten: I.I. Feenstra en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:669 lid 1 BW