

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door re-integratie van werknemer niet te faciliteren, diffamerende uitspraken over hem te doen tegen voltallig personeel/externen en spoedig na zijn re-integratie druk te zetten op de zoektocht naar ander werk. Toekenning billijke vergoeding van € 100.000.

Feiten

Werknemer is in 2005 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Werkbaan Oost. Laatstelijk was werknemer werkzaam in de functie van werkcoach. Het functioneren van werknemer is tijdens een functioneringsgesprek op 16 augustus 2018 positief beoordeeld. In september 2018 is werknemer wegens mentale klachten en langdurige overbelasting uitgevallen. Vanaf januari 2019 is hij langzaam gaan re-integreren. In de periode februari 2019-januari 2020 is de verhouding tussen partijen snel verslechterd. Volgens Werkbaan Oost deugde de houding van werknemer niet, maar liet hij zich daarop niet aanspreken en nam hij geen enkel initiatief tot verbetering. Volgens werknemer heeft het management na zijn re-integratie vol de aanval op hem ingezet, nadat hij onwelgevallige signalen vanaf de werkvloer had overgebracht, en is sindsdien aangekoerst op zijn vertrek. Van een aantal gesprekken tussen werknemer, zijn leidinggevende en de directeur heeft werknemer heimelijk geluidsopnamen gemaakt. Tijdens een gesprek op 12 februari 2019 tussen drie werkcoaches, de leidinggevende en de directeur is een van de werkcoaches weggelopen, omdat hij niet meer tegen de opstelling van werknemer zou kunnen. In een gesprek van 8 mei 2019 wilde werknemer de directeur in kennis stellen van de angstkultuur die volgens hem werd ervaren. In de beleving van de directeur was deze boodschap een ongepaste uiting van kritiek. Op 17 mei 2019 heeft een vervolgggesprek plaatsgevonden tussen de directeur, de leidinggevende en werknemer. Dit gesprek was door de directeur en de leidinggevende voorbereid en de insteek was dat werknemer zijn houding en gedrag moest aanpassen en dat daarvoor een plan van aanpak moest worden gemaakt. In dit gesprek heeft de directeur onder meer tegen werknemer gezegd 'Ik ben de vorige keer in onze confrontatie vergeten te zeggen dat je op staande voet bent ontslagen' en 'Dat is ook terecht dat je je onveilig voelt'. In een gesprek op 21 mei 2019 tussen werknemer, de directeur en de leidinggevende, heeft de leidinggevende aangegeven dat niet hij, maar werknemer het initiatief zou nemen tot het maken van een afspraak in het kader van het verbetertraject. Van dat plan van aanpak of zelfs een eerste afspraak tussen werknemer en de leidinggevende is het niet gekomen. Bij brief van 6 juni 2019 heeft de directeur aan werknemer onder meer geschreven dat werknemer naar een andere baan bij een andere organisatie moet uitzien. Per 24 oktober 2019 is werknemer vanwege de slechte uitkomst van

een medewerkerstevredenheidsonderzoek voor onbepaalde tijd met bijzonder verlof gestuurd. Op 31 oktober 2019 heeft de directeur voor de tweehonderd medewerkers van Werkbaan Oost (en personeelsleden van externe partijen) een toespraak gehouden over de uitkomsten van dit onderzoek waarin onder meer diffamerende uitspraken zijn gedaan over werknemer. De kantonrechter (ECLI:NL:RBGEL:2020:7094, AR 2021-0133) heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van Werkbaan Oost per 1 september 2020 ontbonden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt het hof om herstel, dan wel een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof is er voldoende van overtuigd dat vanwege hetgeen tussen partijen is voorgevallen en de mate waarin dit vooral werknemer emotioneel heeft geraakt, niet meer vruchtbaar kan worden samengewerkt en dat niet valt te verwachten dat mediation een oplossing kan bieden. Dat is extra wrang, omdat Werkbaan Oost nu juist kan worden verweten dat zij deze stappen – een verbetertraject, mediation – heeft overgeslagen. Toch acht het hof vanwege hetgeen is voorgevallen en de wissel die dat op werknemer, de directeur en de leidinggevende heeft getrokken, de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord. Het is ook niet realistisch om de invulling van de werkzaamheden van werknemer zo te organiseren dat samenwerking tussen werknemer en de leidinggevende en de directeur kan worden vermeden of tot een minimum kan worden beperkt. Gelet op al het voorgaande kan van Werkbaan Oost in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voor eventuele andere functies binnen de organisatie geldt ook dat die functies onder de leidinggevende en de directeur vallen dan wel nauwe samenwerking met de leidinggevende en de directeur meebrengen zodat herplaatsing ook niet in de rede ligt. De duurzame en ernstig verstoorde verhouding is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Werkbaan Oost. Het had op de weg van Werkbaan Oost gelegen om helder en zakelijk aan werknemer, die net was teruggekeerd na een ziekteperiode wegens overspanningsklachten, uiteen te zetten welke aspecten in zijn houding en gedrag als onprettig of zelfs onwerkbaar werden ervaren en welke concrete verbeteringen binnen welke termijn van hem werden verwacht. Het had vervolgens op de weg van Werkbaan Oost gelegen om het verbetertraject met de nodige voortvarendheid vorm te geven, bijvoorbeeld door een plan van aanpak in overleg met werknemer op te stellen, en vervolgens regelmatig te begeleiden. Werkbaan Oost heeft dit om oneigenlijke en voor het hof onbegrijpelijke redenen niet gedaan, en de steeds weer terugkerende uitingen van Werkbaan Oost dat werknemer maar beter kon vertrekken, doen sterk vermoeden dat Werkbaan Oost niet werkelijk de intentie heeft gehad om werknemer de kans te geven aan zijn gedrag en houding te werken. Het hof acht het ook niet acceptabel dat Werkbaan Oost werknemer spoedig na zijn re-integratie onder druk heeft gezet om ander werk te zoeken. Met de ontoelaatbare uitlatingen tijdens de bijeenkomst op 31 oktober 2019 heeft Werkbaan Oost herstel van de zwaar beschadigde relatie definitief onmogelijk gemaakt. Tegen de achtergrond van al het voorgaande acht het hof een totale billijke vergoeding van € 100.000 op zijn plaats. De arbeidsovereenkomst wordt niet hersteld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:1053

Zaaknummer: 200.282.727/01

Rechters: S.C.P. Giesen, K. Mans en R.S. de Vries

Advocaten: W. Dieks en B.J. Boiten

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW