

RECHTSPRAAK

Het gedrag van werknemer was – gezien de omstandigheden, waarbij werkgever adviseert om mediation en het inschakelen van externe expertise in te schakelen niet heeft opgevolgd – begrijpelijk. Geen sprake van verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 9 oktober 2000 in dienst getreden bij werkgever. Op 12 juli 2017, kort voor een teamvergadering, bracht werknemer per e-mail agendapunten in bij de teamsleiders. In de e-mail staat onder meer geschreven: 'Waardering: Wij zijn meer dan uitpakkers' en 'Topwerkgeverschap Stickertje op de voordeur of merken wij hier ook iets van, zo ja wat dan?'. Een van de teamsleiders heeft werknemer en zijn directe collega daarop enige tijd later aangesproken en aan hen verteld dat zij het uiten van onvrede via een e-mail met agendapunten een onjuiste manier van communiceren vond. Tijdens de vergadering is bepaald dat het functieprofiel voor MAD'ers zou worden aangepast, met een verhoging in loonschaal. Dit gold niet voor werknemer en zijn directe collega. In het najaar van 2017 is met werknemer een verbetertraject gestart, met als doel het onderlinge vertrouwen en de wijze van communiceren te verbeteren. Begin 2018 hebben voortgangsgesprekken plaatsgevonden en in maart 2018 ronden werknemer het traject positief af. Tijdens het jaargesprek 2018 heeft werknemer opgemerkt dat zijn agendapunten nog altijd actueel zijn. Op 14 november 2018 heeft werkgever aangegeven dat er een functioneringstraject zou worden opgestart, omdat werknemers gedrag ontoelaatbaar zou zijn. Vervolgens is er nog discussie geweest over het al dan niet opstarten van het functioneringstraject. Werknemer heeft vervolgens een klacht ingediend bij de werknemersklachtencommissie tegen de teamleider en de manager. Die hebben geadviseerd werknemer te ondersteunen bij het vinden van passende arbeid binnen of buiten werkgever. In mei 2019 is door werkgever naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst toegewerkt. Werknemer is niet akkoord gegaan met de beëindigingsvoorstellen. Vervolgens is gesproken over een mogelijke herplaatsing. Bij brief van 31 oktober 2019 heeft de manager werknemer nog één kans gegeven om in zijn functie op de OK te blijven werken met een proeftijd van één jaar. Op 27 januari 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden over de ontstane situatie. Werkgever heeft geconcludeerd dat werknemer in overtreding was van de voorwaarden die aan de proeftijd zijn gesteld. Werknemer is vrijgesteld van werk. Werkgever heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, hetgeen is toegewezen. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Verwijtbaar handelen

De discussie tussen partijen over de herwaardering van de functie van werknemer is ontstaan omstreeks 13 juli 2017. Het hof hoeft geen oordeel te geven over de vraag of er daadwerkelijk sprake is (geweest) van loonongelijkheid, maar duidelijk is wel dat werknemer het gevoel heeft (gehad) dat hij niet gelijk is behandeld. Werkgever wist dat en heeft dat gevoel kennelijk toch niet weg kunnen nemen. In het licht van de omstandigheden, waarin het hof met name doelt op het door werkgever niet opvolgen van de adviezen om mediation of externe expertise in te schakelen en het daarentegen door een van de intern betrokkenen, manager, opleggen van een 'harde' proeftijd, alsmede het bewust niet tijdig aan werknemer terugkoppelen van het beloofde onderzoek, acht het hof de handelwijze van werknemer in december 2019 en januari 2020 niet – zoals werkgever stelt – onnavolgbaar, maar juist begrijpelijk. Het hof tekent hierbij aan dat de werknemerscommissie juist het inschakelen van externe expertise adviseerde omdat zij de indruk had gekregen dat de destijds intern betrokkenen niet meer objectief naar de situatie van werknemer konden kijken. Het ging werknemer erom dat het traject van de herwaardering van zijn functie meteen (in juli 2017) al goed en helder had moeten verlopen en dat had alles te maken met erkenning en waardering. De conclusie is dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Verstoorde arbeidsrelatie

De door de werknemersklachtencommissie geconstateerde verstoorde verhouding betrof de verhouding tussen werknemer en zijn teamleider en manager. Beiden zijn inmiddels niet meer bij werkgever werkzaam, althans niet meer op de afdeling OK. Werknemer heeft aangevoerd dat hij met zijn huidige managers geen problemen heeft en werkgever heeft dat niet, althans onvoldoende weersproken. Bovendien heeft werkgever – ondanks herhaalde adviezen van twee verschillende bedrijfsartsen – nooit mediation ingezet. Er is geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ook is geen sprake van een combinatie van omstandigheden, die ontbinding rechtvaardigen. De arbeidsovereenkomst wordt hersteld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:777

Zaaknummer: 200.283.489_01

Rechters: R.R.M. de Moor, J.F.M. Pols en D.J.B. de Wolff

Advocaten: G.P. Oberman en D. den Heeten

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