

RECHTSPRAAK

Antidiscriminatieorganisatie handelt ernstig verwijtbaar door ernstige veronachtzaming van haar re-integratie-inspanningen en het bieden van onvoldoende steun aan werknemer na publiekelijke aanval door politici in verband met zijn aanwezigheid bij de Sinterklaasintocht in Hoorn.

Feiten

Werknemer is op 15 maart 2010 in dienst getreden bij Stichting Anti Discriminatie Buro Regio Noord-Holland (hierna: het Buro) in de functie van directeur. De wettelijke taak van het Buro is om onafhankelijke bijstand te verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie. Op 17 november 2018 heeft de intocht van Sinterklaas in Hoorn plaatsgevonden. Werknemer was op enig moment die dag aldaar aanwezig en heeft toen iets tegen de politie geroepen over inperking van het recht om te protesteren tegen Zwarte Piet. Hiervan zijn door de NOS opnames gemaakt en deze beelden zijn op het NOS-journaal getoond. Op 30 november 2018 is in het Noord-Hollands Dagblad een ingezonden brief van diverse Hoornse politici gepubliceerd waarin vraagtekens worden gezet bij het optreden van werknemer in zijn hoedanigheid van directeur van het Buro op 17 november 2018. Op 5 december 2018 is werknemer tijdens een overleg op non-actief gesteld. De afspraak is gemaakt dat werknemer schriftelijke excuses zal aanbieden aan de burgemeester van Hoorn en de in het krantenartikel genoemde raadsleden. Werknemer heeft zich op 6 december 2018 volledig arbeidsongeschikt gemeld. Bij e-mail van 17 december 2018 heeft werknemer het bestuur verzocht met behulp van een mediator met hem in gesprek te gaan. Het bestuur heeft bij e-mail van 20 december 2018 aan werknemer laten weten dat eerst een tekst diende te worden aangeleverd voor de te maken excuses voordat tot mediation kon worden overgegaan. Op 4 september 2019 heeft het UWV op verzoek van werknemer in een deskundigenoordeel geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van het Buro onvoldoende waren. Hierin is overwogen dat de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige op diverse momenten in het re-integratietraject hebben geadviseerd mediation in te zetten en dat de door het Buro gestelde voorwaarde dat werknemer eerst zijn afspraken zoals die in december 2018 zijn gemaakt dient na te komen, juist besproken zou kunnen worden in een mediationtraject en in deze belemmerend werkt om mediation op te kunnen starten. Op 11 november 2019 heeft het UWV aan het Buro een loonsanctie tot 2 februari 2021 opgelegd. Bij e-mail van 10 december 2019 heeft werknemer verzocht om werkhervatting in zijn functie als directeur voor 50% met ingang van 6 januari 2020. Hierop heeft het Buro bij e-mail van 22 december 2019 aan werknemer laten weten dat dit niet mogelijk is. Bij e-mail van 14 januari 2020 heeft het Buro

werknemer ten behoeve van diens re-integratie een tweedespoortraject aangeboden. Het Buro heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2020 ontbonden en het Buro veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding ad € 15.016,37 bruto en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen ad € 25.000 bruto. Tegen deze beslissingen komt werknemer in principaal appèl op. Het incidentele appèl houdt in dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat het Buro ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en een billijke vergoeding dient te betalen.

Oordeel

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Naar aanleiding van het gebeuren op 17 november 2018 en de periode erna is duidelijk naar voren gekomen dat tussen partijen een verschil van inzicht bestaat over hoe het Buro, althans zijn directeur, dient op te treden in een kwestie zoals de zwartepietendiscussie en dat in ieder geval aan de zijde van het Buro naar aanleiding hiervan geen vertrouwen meer bestaat in een goede samenwerking met werknemer. Gelet op de functie van directeur die werknemer bekleedt, is dat vertrouwen onontbeerlijk. Ook het hof komt tot het oordeel dat gelet hierop en op de verwijten die partijen over en weer hebben gemaakt sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van het Buro niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Niet gebleken is dat die ontbindingsgrond verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst dus op goede grond ontbonden. Het verzoek van werknemer het Buro te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen, is om die reden niet toewijsbaar.

Ernstig verwijtbaar handelen van het Buro

Naar het oordeel van het hof is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van het Buro. Het Buro is allereerst op de herhaalde verzoeken van werknemer vanaf 17 december 2018 om tot een gesprek te komen, eventueel met behulp van mediation, niet ingegaan. Ook aan de latere adviezen van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige aan partijen om, eventueel met inzet van mediation, tot een gesprek te komen, heeft het Buro geen gehoor gegeven. Pas na het deskundigenoordeel van 4 september 2019 van het UWV, waarbij is geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van het Buro onvoldoende waren, heeft het Buro in het najaar van 2019 mediation opgestart. Bovendien heeft het Buro de re-integratie van werknemer pas na de op 11 november 2019 door het UWV aan het Buro opgelegde loonsanctie opgepakt door in januari 2020 aan werknemer een tweedespoortraject aan te bieden. Hiermee heeft het Buro zijn uit de wet voortvloeiende re-integratieverplichtingen structureel ernstig veronachtzaamd. Daarnaast heeft het Buro zich vooral beziggehouden met herstel van de relatie met de plaatselijke politici in plaats van herstel van de arbeidsrelatie met de eigen directeur. Dat blijkt onder meer uit het feit dat het Buro van werknemer een onvoorwaardelijk excuus aan lokale politici verwachtte voordat een

gesprek tussen partijen kon plaatsvinden en het feit dat het Buro lange tijd volhardde in dat standpunt. Door de handelwijze van het Buro heeft werknemer geen kans gekregen om zijn functie te kunnen hervatten. Ook is het hof van oordeel dat het Buro werknemer onvoldoende heeft gesteund toen hij door lokale politici publiekelijk werd aangevallen. In het onderhavige geval heeft het bestuur niet alleen werknemer niet gesteund toen hij werd aangevallen door lokale politici, maar zich ook openlijk gedistantieerd van werknemer. Ook wanneer ervan uitgegaan zou moeten worden dat in de interne verhouding werknemer terecht werd aangesproken, laat dit onverlet dat werknemer 'naar buiten toe' op rugdekking van het bestuur mocht rekenen. Door het tijdsverloop is de arbeidsverhouding verder verslechterd en uiteindelijk onherstelbaar beschadigd geraakt. Dit alles is het Buro ernstig aan te rekenen. Een billijke vergoeding is daarom op zijn plaats. Dat betekent dat het incidentele appèl in zoverre geen succes heeft. Het hof ziet in de omstandigheden van het geval aanleiding om de billijke vergoeding – anders dan de kantonrechter – te begroten op een bedrag van € 60.000 bruto, waarin begrepen een bedrag van € 5.000 aan immateriële schade.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:849

Zaaknummer: 200.283.641/01

Rechters: G.C. Boot, G.C.C. Lewin en T.S. Pieters

Advocaten: J.J.F. van de Voort en E.A.Th. den Haan-van Wijk

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:683 BW, 6:96 BW, 7:611 BW, 6 EVRM en 7:670 BW