

RECHTSPRAAK

Familiebedrijf is billijke vergoeding van € 65.000 verschuldigd aan arbeidsongeschikte HR-manager, nu zij in het geheel geen re-integratie-inspanningen heeft verricht, maar vrijwel direct heeft aangestuurd op beëindiging van het dienstverband. Werkneemster is kans op re-integratie ontnomen.

Feiten

Werkgeefster is een familiebedrijf in de grond-, weg-, water- en betonbouw. Zij is in 1981 opgericht en heeft zich ontwikkeld tot een onderneming met twaalf vestigingen en 530 medewerkers. Werkneemster is in 1995 in dienst getreden bij werkgeefster als directiesecretaresse en is met het bedrijf ‘meegegroeid’. Zij heeft achtereenvolgens de functies van medewerker personeelszaken en manager HR bekleed. Zij heeft daarvoor de nodige (door werkgeefster betaalde) opleidingen gevolgd. Per 1 januari 2018 werd werkneemster door directeur X aangestuurd. Werkgeefster heeft kritiek op het functioneren van werkneemster en X is daarover met werkneemster het gesprek aangegaan. Werkneemster heeft zich vervolgens op 14 februari 2020 ziek gemeld wegens (wat later bleek) een burn-out. Zij is nog altijd arbeidsongeschikt. Werkgeefster heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-, g- dan wel de i-grond. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden, aan werkneemster een transitievergoeding toegekend en haar verzoek om toekenning van een billijke vergoeding afgewezen. Werkneemster verzoekt in hoger beroep veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding van € 200.000.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat werkneemster een billijke vergoeding toekomt. Het hof licht die beslissing als volgt toe. Werkneemster maakt werkgeefster een groot aantal verwijten. Een daarvan is dat werkgeefster heeft gehandeld in strijd met het opzegverbod tijdens ziekte (volgens werkneemster stond dit opzegverbod aan ontbinding in de weg). Het hof betreft dit punt in de beoordeling van de ernstige verwijtbaarheid en maakt daarbij onderscheid tussen de periode voor en na de ziekmelding van werkneemster. Ten aanzien van de periode voor de ziekmelding overweegt het hof dat werkgeefster bij de indiensttreding van werkneemster een kleinere onderneming was en dat werkneemster met het bedrijf is meegegroeid, steeds meer verantwoordelijkheden kreeg en dat zij steeds naar beste vermogen hard voor werkgeefster heeft gewerkt. Werkgeefster heeft die groei gefaciliteerd met opleidingen, maar werkneemster

heeft – tot directeur X de HR-portefeuille overnam – weinig steun en bemoeienis van werkgeefster ontvangen. Onder meer door verklaringen van medewerkers van het HR-team is voldoende aannemelijk geworden dat de thans bestaande problemen binnen het HR-team zijn terug te voeren op de samenwerking met werkneemster en haar manier van leidinggeven. Werkgeefster heeft dan ook met recht op 19 november 2019 met werkneemster gesproken om te onderzoeken wat er nodig was om haar functioneren te verbeteren en X heeft werkneemster in dat gesprek ondersteuning geboden en toegezegd. De eerste stappen werden gezet om tot verbetering te komen. Het is begrijpelijk dat intussen de spanning bij werkneemster opliep. Haar echtgenoot – eveneens werkzaam bij werkgeefster – was op staande voet ontslagen en zij kreeg stevige kritiek van haar teamleden, die haar een angstcultuur verweten. Dat dit zijn weerslag had op haar welbevinden, behoeft volgens het hof geen betoog. Op 14 februari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Het hof beoordeelt de handelwijze van werkgeefster na de ziekmelding als ernstig verwijtbaar. Tijdens een gesprek van 6 april 2020 heeft zij de belangen van werkneemster, die nog maar twee maanden daarvoor was uitgevallen wegens een burn-out, ernstig veronachtzaamd. De eerste verplichting die werkgeefster had ten opzichte van haar zieke werkneemster was om mogelijkheden van re-integratie te onderzoeken. Dat heeft zij in het geheel niet gedaan. Zij heeft in het gesprek aangestuurd op beëindiging van het dienstverband door het vertrouwen in werkneemster op te zeggen. Ook zijn er ongepaste en onnodig kwetsende opmerkingen gemaakt, zoals het vluchten in ziekmelding, de vraag of werkneemster wel haar verantwoordelijkheid had genomen en als klap op de vuurpijl het feit dat het team werkneemster geen kaartje wilde sturen. Vervolgens heeft werkgeefster door ook daadwerkelijk stappen te zetten om tot beëindiging van het dienstverband te komen, werkneemster de kans ontnomen om te re-integreren. Deze hele gang van zaken is in strijd met het ontslagverbod tijdens ziekte, welk verbod immers mede bedoeld is om de werknemer te vrijwaren van de psychische druk die een ontslagprocedure tijdens ziekte meebrengt. Werkgeefster is haar (re-integratie)verplichtingen uit hoofde van het dienstverband niet nagekomen. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding vergelijkt het hof de feitelijke situatie waarin sprake is van ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster (werkneemster ontvangt thans een ZW-uitkering) met de hypothetische situatie dat geen sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen (ofwel partijen zouden een verbeter- en mediationtraject hebben opgestart, ofwel werkneemster was na twee jaar arbeidsongeschiktheid alsnog ontslagen). Het inkomensverschil tussen die twee situaties bedraagt ruim € 45.000. Rekening houdend met het mislopen van de jubileumuitkering van zo'n € 7.000 vanwege een 25-jarig dienstverband en met de mate van verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster, wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 65.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-04-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:3921

Zaaknummer: 200.287.756

Rechters: A.E.F. Hillen, C.J.H.G. Bronzwaer en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: T.B.M. Kersten en E.L. Pasma

Wetsartikelen: 7:683 BW