

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt, in lijn met de klachtencommissie en de kantonrechter, dat de op non-actiefstelling van werkneemster en het niet verlengen van haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (na vier jaar via payrollbedrijf) een te zware sanctie was van werkgever. Toegekende billijke vergoeding blijft ongewijzigd.

Feiten

Werkneemster is sinds 30 november 2015 werkzaam bij Essent N.V. (hierna: Essent). Tot 1 december 2019 was dit op 'payrollbasis', waarbij werkneemster een arbeidsovereenkomst had met Adecco. Vanaf laatstgenoemde datum heeft zij een arbeidsovereenkomst met Essent voor bepaalde tijd met een looptijd tot 1 december 2020. In artikel 2.1.2 van de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde cao Productie- en Leveringsbedrijven (hierna: cao PLB) is onder meer opgenomen: 'Als je direct voor de arbeidsovereenkomst al langer dan een half jaar voor je werkgever werkte, op basis van één of meer uitzend- en/of detacheringsovereenkomsten, dan tellen die mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar. (...)'.

Begin 2020 heeft Essent een reorganisatie doorgevoerd, waarbij regio's zijn samengevoegd onder (deels) nieuwe managers. Op 11 maart 2020 heeft werkneemster bij haar leidinggevend geklaagd over het feit dat de waarnemend regiomanager (hierna: B) zonder overleg met haar actief werd bij vestigingen waarvoor werkneemster verantwoordelijk was. Begin april 2020 heeft werkneemster zich gewend tot een vertrouwenspersoon bij Essent naar aanleiding van het feit dat zij zich als gevolg van reacties van het management van Essent onveilig en 'weggepest' voelde. Naar aanleiding van een uitnodiging voor een beoordelingsgesprek op 13 juli 2020 heeft werkneemster medegedeeld daar geen gevolg aan te zullen geven, omdat zij zich niet veilig voelde en niet het vertrouwen had dat zij op een eerlijke manier beoordeeld zou worden. Aan het einde van een gesprek op 22 juli 2020 tussen werkneemster, vergezeld door een vertrouwenspersoon, en de HR-adviseur van Essent is aan werkneemster meegedeeld dat haar contract per 1 december 2020 niet zou worden verlengd en dat zij met onmiddellijke ingang op non-actief werd gesteld. Direct na afloop van dit gesprek is hierover een e-mailbericht verzonden naar alle medewerkers van de 'Retail' en alle BCC-vestigingen waar werkneemster werkzaam was. Op 21 juli 2020 heeft werkneemster een schriftelijke klacht ingediend tegen enkele leidinggevenden bij de (externe) klachtencommissie van Essent. Op 8 oktober 2020 heeft de klachtencommissie de klacht van werkneemster gegrond verklaard. In het dictum van de uitspraak adviseert de commissie

tevens het management een cursus effectief communiceren te laten volgen. Op 28 september 2020 heeft werknemster Essent verzocht in gesprek te gaan over voortzetting van haar dienstverband, waarbij een beroep is gedaan op artikel 7:668a BW. Essent heeft dit afgewezen. De kantonrechter heeft onder meer geoordeeld dat artikel 7:668a BW wel beperkingen en voorwaarden verbindt aan een afwijking bij cao van het bepaalde in lid 1 van dat artikel maar niet aan afwijkingen van lid 2 van dat artikel. De kantonrechter heeft tevens geoordeeld dat Essent in ernstige mate haar verplichtingen als goed werkgever heeft geschonden door onder meer de lage beoordeling alsmede de wijze waarop werknemster op non-actief is gesteld. De kantonrechter heeft Essent veroordeeld om aan werknemster een billijke vergoeding te betalen van € 33.000 bruto, alsmede om over te gaan tot het verzenden van een rectificatiebericht. Tegen deze beslissing komt Essent in principaal appèl en werknemster in incidenteel appèl met grieven op.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst bepaalde of onbepaalde tijd

Op basis van de parlementaire behandeling acht de wetgever het met name van belang dat niet wordt afgeweken van het begrip opvolgend werkgever en de regeling van opvolgend werkgeverschap niet buiten toepassing wordt verklaard. Hiervan is in artikel 2.1.2 van de cao PLB geen sprake, omdat daarin slechts een beperking in duur van de afwijkingsmogelijkheid van de ketenregeling is opgenomen. De in artikel 2.1.2 onder 6 van de cao PLB opgenomen afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW is derhalve rechtsgeldig, zodat werknemster voor bepaalde tijd bij Essent in dienst was.

Ernstig verwijtbaar handelen

Het hof oordeelt op grond van de voorgaande feiten en omstandigheden, met de klachtencommissie en de kantonrechter, dat de op non-actiefstelling van werknemster en het niet verlengen van haar arbeidsovereenkomst een veel te zware sanctie was voor de aan werknemster verweten gedragingen. Er was sprake van een gespannen verhouding tussen werknemster en B, werknemster vroeg om interventie door D, maar het gesprek moest – zonder nadere uitleg – met C en G gevoerd worden. Het had op de weg van C en G gelegen tijdens het gesprek de-escalerend op te treden. In plaats daarvan heeft het gesprek geleid tot een op non-actiefstelling en einde van het dienstverband en daarover heeft C direct intern gecommuniceerd, waardoor de reputatie van werknemster onnodig werd beschadigd. Het hof acht daarbij tevens van belang dat de klachtencommissie heeft geoordeeld dat het management in de ontstane situatie de grootste blaam treft, omdat dit verwijtbaar tekort is geschoten in het op juiste wijze communiceren over door hem doorgevoerde veranderingen, waarbij het management veel te weinig oog heeft gehad voor de gevolgen die dat voor andere betrokkenen zou hebben. Het hof acht daarbij van belang dat de klachtencommissie een oordeel heeft gegeven terwijl de arbeidsovereenkomst met werknemster nog niet tot een einde was gekomen, maar Essent daarin geen reden heeft gezien om op haar schreden terug te keren. Uit de overgelegde stukken met betrekking tot de procedure bij de klachtencommissie

blijkt dat hoor- en wederhoor correct is toegepast en de klachtencommissie tot een uitgebreid en weloverwogen oordeel is gekomen. Het geeft geen pas dat Essent het oordeel van de klachtencommissie negeert en het hof acht ook dit ernstig verwijtbaar. De slotsom is dan ook dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Essent, welk handelen heeft geleid tot het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst met werknemers. Alles overziend acht het hof de door de kantonrechter toegekende billijke vergoeding van € 33.000 bruto redelijk.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1069

Zaaknummer: 8881828 EA VERZ 20-871

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: mr. B. Leeuwestein en J.N. Pracht

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:671 BW, 7:681 BW en