

RECHTSPRAAK

Een werkgever moet een werknemer kunnen aanspreken op zijn functioneren, ook als een werknemer persoonlijk een zware tijd doormaakt, maar daarbij komt het aan op ‘timing en toon’. In dit geval is dat niet goed gedaan en daarmee heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2011 in dienst van VOG. In verband met persoonlijke zeer droevige omstandigheden is werknemer begin/medio 2020 enige periode vrijgesteld van werk. Vanaf 14 juli 2020 zijn er vervolgens meerdere gesprekken geweest over een wijziging van de werkwijze binnen VOG (werken in clusters), het (dis)functioneren van werknemer en het (gebrek aan) vertrouwen tussen partijen. In januari 2021 en juni 2021 heeft mediation plaatsgevonden. Bij brief van 5 juli 2021 heeft VOG aangegeven dat zij meent dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en heeft werknemer aangeboden op een andere locatie te werken. Sinds 1 februari 2022 is werknemer werkzaam bij een andere werkgever. Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst dan ook op die grond ontbonden. De verzochte billijke vergoeding is afgewezen. In hoger beroep gaat het in de kern om de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van VOG en zo ja, of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat VOG ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De lezingen van partijen van de gebeurtenissen tijdens de teambijeenkomst op 14 juli 2020 lopen uiteen, maar het staat wel vast dat werknemer in elk geval heeft laten doorschemeren dat hij moeite heeft met het besluit dat VOG wilde gaan werken in clusters en vooral met het tijdstip waarop dit door de directie is gecommuniceerd. Ook staat vast dat een van de teamleden zich tijdens het teamoverleg positief had uitgelaten over het nieuwe plan, in reactie waarop werknemer heeft gezegd dat dit waarschijnlijk komt omdat zij een vriendschappelijke betrekking heeft met een collega, die het plan mede heeft opgesteld. Dat VOG vervolgens aanleiding zag om hierover op 15 juli 2020 met werknemer in gesprek te gaan, komt het hof als logische stap voor. Wat niet goed is te begrijpen volgens het hof is dat er op 4 september 2020 weer een gesprek wordt ingepland, waarbij wederom hetgeen op 14 juli 2020 is voorgevallen aan de orde wordt gesteld. Gelet op wat daarover kort voor de zomervakantie tegen werknemer was gezegd, mocht werknemer erop vertrouwen dat die kwestie was afgedaan. Ook wordt plotseling gesproken

over het functioneren van werknemer. Daarover was nog nooit eerder met werknemer gesproken. Het hof oordeelt dat een werkgever een werknemer moet kunnen aanspreken op zijn functioneren, ook als een werknemer persoonlijk een zware tijd doormaakt, maar daarbij komt het, meer nog dan in het geval van een niet-kwetsbare werknemer, aan op 'timing en toon'. Dat heeft VOG hier niet goed gedaan. VOG heeft bovendien onnodig het incident van 14 juli 2020 op 4 september 2020 opnieuw aan de orde gesteld. Het hof is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen na het gesprek op 4 september 2020 al spoedig zodanig verstoord is geraakt, dat een weg terug niet meer mogelijk bleek. De ontstane verstoord arbeidsverhouding is in belangrijke mate toe te rekenen aan het optreden van VOG. Het handelen van VOG is te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Het hof houdt er bij de berekening van de billijke vergoeding rekening mee dat een redelijke verwachting meebrengt dat de arbeidsovereenkomst nog twee jaar zou hebben geduurd, werknemer een transitievergoeding heeft ontvangen en de krappe arbeidsmarkt. Er wordt een billijke vergoeding van € 27.000 bruto toegekend.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:7399

Zaaknummer: 200.307.986

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: S. van Lammeren en P.M.J. Nijboer

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW en 7:683 BW