

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Verstoorde arbeidsverhouding en onherstelbare vertrouwensbreuk. Vragen bij de rol van de (interne) vertrouwenspersoon.

Feiten

Werkneemster is per 1 maart 1999 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) de Stichting Hoger Onderwijs Nederland, h.o.d.n. Hogeschool INHolland. Werkneemster was laatstelijk werkzaam als leidinggevende van circa 35 werknemers, tegen een salaris van € 6.579,22 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoelage en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao HBO van toepassing. Op 10 oktober 2022 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Vanaf medio november 2022 heeft werkneemster in het kader van de re-integratie haar werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Er is een 'Regeling Vertrouwenspersonen'. Op 23 november 2022 heeft werkneemster samen met een collega een gesprek gevoerd met twee vertrouwenspersonen omdat er vijf collega's uit het team van werkneemster naar de vertrouwenspersoon zijn gestapt om te klagen over het functioneren van werkneemster. Er wordt een verbeterplan opgesteld. Werkneemster ervaart het gesprek met de vertrouwenspersonen als confronterend en eenzijdig. Er is volgens haar geen ruimte voor hoor en wederhoor vanwege de vertrouwelijkheid. Per e-mail van 20 maart 2023 zijn werkneemster en de collega door de vertrouwenspersoon uitgenodigd voor een vervolgesprek dat op 12 april 2023 heeft plaatsgevonden. Werkneemster heeft zich na het gesprek volledig ziek gemeld en zij is thans nog steeds arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts stelt vast dat werkneemster om medische redenen niet kan werken. Ook geeft de bedrijfsarts aan dat het hem onduidelijk is waarom het gesprek van 12 april 2023 heeft plaatsgevonden. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden en INHolland te veroordelen tot betaling van onder meer de transitievergoeding (€ 58.057,63), een billijke vergoeding (€ 412.342,30) en een vergoeding van de volledige juridische kosten. INHolland verweert zich niet tegen het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en erkent dat er een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan, maar stelt zich op het standpunt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op de zo kort mogelijke termijn moet plaatsvinden. Wel wordt de verstoorte arbeidsverhouding betwist.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter houdt deze zaak verband met de wijze waarop werkneemster functioneert, meer in het bijzonder de wijze waarop zij zich jegens

ondergeschikten zou opstellen. De tijdspanne waarin het geschil zich heeft ontwikkeld betreft de periode van 23 november 2022 tot heden. Niet in geschil is dat werknemster tot 23 november 2022 nooit eerder is aangesproken op haar manier van leidinggeven of haar opstelling jegens ondergeschikten. Vast staat dat het functioneren van werknemster altijd als goed is beoordeeld. Op 23 november 2022 is werknemster door de Vertrouwenspersoon van INHolland geconfronteerd met een aantal (zeer) algemeen geformuleerde en anonieme meldingen van collega's uit haar team, die zien op door deze collega's ervaren onveilige werkomgeving en het bestaan van een angstcultuur. Vast staat verder dat daarna een verbeterplan is opgesteld en dat is afgesproken tussentijds te evalueren. Een vervolggesprek tussen werknemster, de Vertrouwenspersoon en haar leidinggevende heeft vervolgens plaatsgevonden op 12 april 2023. Tijdens dit gesprek is aan werknemster medegedeeld dat de situatie is verslechterd ten opzichte van de situatie in november 2022. INHolland stelt in dat verband dat de Vertrouwenspersoon voorafgaand aan het gesprek contact heeft gezocht met alle melders om te vragen hoe zij hun werkomgeving inmiddels ervaren. INHolland stelt zich op het standpunt dat details – gelet op het vertrouwelijke karakter van de procedure bij de Vertrouwenspersoon – niet kunnen worden gedeeld. Daarmee miskent INHolland naar het oordeel van de kantonrechter dat de procedure bij de Vertrouwenspersoon bedoeld is om hulp te bieden bij ongewenst (grensoverschrijdend) gedrag. Niet in geschil is dat werknemster (na het eerste gesprek in november 2022, zo blijkt uit het verbeterplan) heeft aangegeven de klachten niet te herkennen en niet te kunnen plaatsen. Ook heeft werknemster aangegeven het gesprek met de Vertrouwenspersoon eenzijdig te vinden, omdat er geen hoor en wederhoor wordt toegepast waardoor het gissen is naar de feitelijke situaties waardoor deze uitspraken zijn gedaan. Desalniettemin heeft de leidinggevende van werknemster de meldingen kennelijk voor waar aangenomen en heeft hij nagelaten om (i) een nadere onderbouwing van de meldingen te verlangen en (ii) om überhaupt aan te kaarten dat de procedure bij de Vertrouwenspersoon niet voor meldingen over het functioneren van werknemster bedoeld is en dat meldingen over het functioneren van werknemster bij hem zouden moeten worden gedaan en door hem zouden moeten worden behandeld. Uit niets blijkt dat INHolland op enige wijze onderzoek heeft gedaan naar hetgeen voorgevallen zou zijn en werknemster de kans heeft geboden om zich op een concrete wijze te verdedigen. In die zin heeft INHolland het basisbeginsel van hoor en wederhoor geschonden en zich niet als een goed werkgever gedragen. De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van INHolland. Aan werknemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 155.000 bruto. Ten aanzien van de transitievergoeding geldt dat met ingang van 1 januari 2020 de wettelijke regels voor de transitievergoeding zijn gewijzigd. Een van die wijzigingen is dat in een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, maar alleen indien sprake is van een bedrijfseconomisch ontslag en op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst recht bestaat op (onder meer) een redelijke financiële vergoeding. In de onderhavige zaak is geen sprake van een bedrijfseconomisch ontslag. Daarnaast is tussen partijen niet in geschil dat in de cao HBO niet uitdrukkelijk is bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, als bedoeld in artikel 7:673b lid 1 (nieuw) BW. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 58.652,01. De

proceskosten worden volledig vergoed omdat er sprake is van bijzondere omstandigheden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:15167

Zaaknummer: 10571486 RP VERZ 23-50372

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: L.V. Claassens en D.N.C. Doolaege

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:611 BW; 7:671c BW; 7:672 lid 4 BW; 7:673 BW; 7:673b BW