

RECHTSPRAAK

Werkgever die zich als ‘zachte heemeester’ gedraagt en gewenste gedragsverandering onvoldoende concreet aangeeft bij werknemer, treft ernstig verwijt van ontstaan en verdieping van verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding (€ 34.000 bruto) verschuldigd.

Feiten

Werknemer is in 2015 als productiemedewerker in dienst getreden bij VepaDrentea b.v. na daar eerst vanaf 2013 als uitzendkracht te hebben gewerkt. Gaandeweg heeft hij zich opgewerkt tot leidinggevende van de afdeling Stoffeerderij, waar hij leiding gaf aan ongeveer 18 werknemers. Op 25 mei 2023 heeft een medewerker uit onvrede met werknemer ontslag genomen. Een HRM-medewerker van VepaDrentea heeft vervolgens in juni 2023 individuele gesprekken gevoerd met medewerkers van de afdeling van werknemer. De HRM-medewerker heeft deze werknemers verteld dat er klachten uit de afdeling komen over werknemer en gevraagd of zij zich daarin konden vinden. Van de reacties is destijds geen verslag gemaakt. Een aanzienlijk deel van het personeel vond, volgens de HRM-medewerker, dat werknemer zich kleinerend en onfatsoenlijk jegens hen gedroeg en een angstcultuur creëerde. In augustus/september 2023 heeft een gesprek met werknemer plaatsgevonden, waar geen verslag van is opgemaakt. Beide partijen verklaren dat in dat gesprek tegen werknemer is gezegd dat hij zich als een god zou gedragen en mensen als hond zou behandelen. Een manager die aanwezig was bij het gesprek heeft, nadat hij enkele medewerkers van de afdeling had gesproken, gezegd dat het wel meeviel; hij had een paar mensen gesproken, die aangaven dat de sfeer niet goed was, maar ‘niet met een wijzende vinger naar’ werknemer. In oktober 2023 meldde een medewerkster van de afdeling zich bij de HRM-medewerker en vertelde zij in tranen dat werknemer haar meermaals een ‘achterbaks wijf’ had genoemd. Werknemer heeft ontkend dit te hebben gezegd. VepaDrentea heeft in deze procedure onder meer vijf verklaringen van werknemers overgelegd met ervaringen met werknemer. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van VepaDrentea ontbonden vanwege een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en geoordeeld dat geen van beide partijen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter hebben beide partijen steken laten vallen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof vindt dat VepaDrentea zich vanaf 2019 heeft gedragen als de spreekwoordelijke zachte heemeester door onvoldoende duidelijk te zijn tegenover werknemer, en voor zover zij eisen heeft gesteld, de inhoud daarvan niet concreet en

controleerbaar te maken en door geen vinger aan de pols te houden of de situatie verbeterde. Voorbeelden daarvan zijn dat binnendruppelende klachten vanaf 2019 niet zijn gedocumenteerd, de vage omschrijving van de gewenste gedragsverandering – het ligt op de weg van een werkgever om medewerkers duidelijk te maken wat zij concreet van hen verlangt en/of een voorbeeld te geven van wat niet goed ging, zeker als het om ‘onwaardig gedrag’ zou gaan – en een ontbrekend verslag van het eindejaarsgesprek in 2022. Het hof heeft geen voldoende duidelijk beeld gekregen van wat daadwerkelijk tegen werknemer is gezegd en met name welke concrete gedragsverandering van hem werd verwacht. Daarbij komt nog dat VepaDrentea kennelijk van werknemer verwachtte dat hij zelf voor verbetering moest zorgen. Desgevraagd heeft VepaDrentea niet kunnen aangeven dat zij werknemer daarbij hulp, bijvoorbeeld in de vorm van coaching, heeft aangeboden. Het hof zet verder vraagtekens bij de voortvarendheid waarmee VepaDrentea heeft gehandeld. Als zij er, door de interviews van de HRM-medewerker in juni 2023, van overtuigd was dat werknemer op korte termijn zijn wijze van optreden moest aanpassen, dan heeft zij vele weken voorbij laten gaan voordat zij in augustus/september 2023 daarover in gesprek ging met werknemer. Dit gebrek aan voortvarendheid zaait twijfel over de door VepaDrentea ervaren en beweerdelijk aan werknemer overgebrachte ernst van de situatie. Hiernaast merkt het hof nog op dat VepaDrentea niet transparant is geweest met het in juni 2023 uitgevoerde onderzoek. Zij heeft werknemer daarover niet vooraf geïnformeerd en niet voor verslaglegging gezorgd, waarop werknemer zijn visie kon geven. Al met al heeft VepaDrentea naar het oordeel van het hof veel te weinig gedaan om werknemer tijdig bij te sturen en daarmee treft haar een ernstig verwijt van het ontstaan en verdiepen van de verstoring in de arbeidsverhouding die zo ernstig werd, dat ontbinding moest volgen. Werknemer heeft dan ook recht op een billijke vergoeding. Het hof bepaalt de billijke vergoeding op € 34.000 bruto, oftewel ongeveer zeven brutomaandsalarissen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5382

Zaaknummer: 200.340.648/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.W.J.M. Kemperink en A. Elgersma

Advocaten: M.J. Kragten en D. Lacevic

Wetsartikelen: 7:683 BW