

RECHTSPRAAK

Werkgever ontvangt meldingen over een onveilige werksfeer als gevolg van de wijze van leidinggeven door werkneemster. Heeft werkgever vervolgens ernstig verwijtbaar gehandeld? Billijke vergoeding?*Feiten*

Werkneemster is op 6 januari 2003 in dienst getreden van Sanquin. Op 24 november 2022 heeft het bestuur van Sanquin per e-mail een melding ontvangen van oud-medewerkster X dat als gevolg van werkneemsters wijze van leidinggeven de werksfeer op de locatie Dordrecht van Sanquin als onveilig werd ervaren. In december 2022 hebben twee leden van het team van werkneemster een soortgelijke melding bij de vertrouwenspersoon van Sanquin gedaan. Sanquin heeft met deze melders (en een andere oud-medewerker) gesproken. Op 9 maart 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster en Y in aanwezigheid van de HR-manager. Het verslag van het gesprek bevat onder andere een lijst van in de meldingen genoemde voorbeelden van gedragingen van werkneemster die volgens de melders tot een onveilige werksfeer leidden. Het gespreksverslag vermeldt dat werkneemster van deze (zeventien) voorbeelden alleen 'autoritair gedrag' en het onderling laten beoordelen van werkneemsters herkende. Afgesproken is dat werkneemster het gesprek zou laten bezinken en op papier zou zetten wat zij in het gesprek had gehoord en hoe zij dat zag. In de maanden die daarop volgde hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden. Uiteindelijk heeft dit tot mediation geleid. De mediation heeft niet tot een oplossing geleid. In opdracht van werkneemster heeft prof. dr. M.S. de Vries een 'contra-expertise onderzoek SecureAdvance' uitgebracht op 17 januari 2024 (hierna: de contra-expertise). Bij verzoekschrift van 8 februari 2024 heeft Sanquin de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Bij beschikking van 30 mei 2024 heeft de kantonrechter dat verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 juli 2024. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht om betaling van een billijke vergoeding van bijna € 300.000. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen, waarna werkneemster hoger beroep heeft ingesteld.

Oordeel

Als een rode draad door een aantal van de door werkneemster gestelde feiten en omstandigheden loopt het verwijt dat Sanquin haar niet of onvoldoende heeft geïnformeerd. Anders dan werkneemster stelt, heeft Sanquin niet ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster niet meteen of kort na de ontvangst van de klacht van 24 november 2022 over de inhoud daarvan te informeren en door daarover op 19 januari 2023 met de klager in gesprek te gaan, in aanwezigheid van een derde persoon. Dat op 9 maart 2023 een eerste gesprek met

werkneemster heeft plaatsgevonden, is betrekkelijk laat maar niet ernstig verwijtbaar. In dat gesprek is werkneemster ingelicht over de ontvangen klachten en heeft zij daarop kunnen reageren, evenals in het gesprek van 16 maart 2023. Werkneemster stelt dat door de confrontatie met een 'waslijst aan verwijten' meteen de toon voor het verdere traject was gezet, en dat door het uitblijven van een volledige en formele klacht en een deugdelijk onderzoek zij het gevoel heeft gekregen dat na de melding van X voor Sanquin vaststond dat werkneemster grensoverschrijdend gedrag zou hebben vertoond. Alleen al het feit dat Sanquin vanwege werkneemsters afwijkende kijk op de gemelde gedragingen een (extern) onderzoek nodig heeft gevonden, laat zien dat Sanquin de klachten niet als vaststaand beschouwde en dat zij wel degelijk ook werkneemsters visie in aanmerking heeft genomen. Evenmin kan worden geoordeeld dat Sanquin ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werkneemster onvoldoende te informeren tijdens haar op non-actiefstelling per 3 april 2023. Op 2 mei 2023 heeft Sanquin werkneemster uitgenodigd voor een gesprek. Mede ten gevolge van het feit dat de onderzoeker van Secure Advance een ongeluk had gehad en daardoor tijdelijk niet kon werken, heeft dit gesprek pas op 12 juli 2023 plaatsgevonden. In dat gesprek is afgesproken dat in een (informeel) vervolgggesprek op 16 augustus 2023 partijen verder zouden spreken over werkneemsters terugkeer en de afspraken die daarvoor nodig waren. In een door Sanquin geïnitieerd telefoongesprek met werkneemster op 10 augustus 2023 – waarin Sanquin heeft geprobeerd uit te leggen dat er een misverstand was ontstaan over een online vacature – heeft werkneemster te kennen gegeven dat zij al had besloten een kortgedingprocedure te beginnen en dat er geen ruimte meer was voor een informeel gesprek. Toen is besloten de op 16 augustus 2023 geplande afspraak om met elkaar koffie te gaan drinken geen doorgang te laten vinden. De op 25 augustus 2023 door Sanquin voorgestelde mediation had ook tot doel afspraken te maken over werkneemsters terugkomst, evenals de mediationprocedure die Sanquin kort na het vonnis van 28 september 2023 voorstelde. Op al deze momenten heeft Sanquin werkneemster geïnformeerd en/of heeft voor werkneemster de gelegenheid bestaan om informatie te vragen en om te reageren en haar visie te geven. Een belangrijk wederhoormoment diende zich overigens ook aan toen de onderzoeker van Secure Advance werkneemster bij e-mailbericht van 27 juni 2023 verzocht op het conceptrapport te reageren; van een inhoudelijke reactie heeft werkneemster toen afgezien. Sanquin heeft evenmin ernstig verwijtbaar gehandeld door een vacature voor locatiemanager Dordrecht online open te stellen, zonder de uitkomst van het onderzoek af te wachten. Van Sanquin had mogen worden verwacht dat zij na het verschijnen van het conceptrapport en het besluit om daaraan voor werkneemster geen arbeidsrechtelijke gevolgen te verbinden, de terugkeer van werkneemster in haar functie van locatiemanager met meer voortvarendheid zou hebben opgepakt. Dat Sanquin hierin nalatig is geweest en dat werkneemster zich daardoor genoodzaakt voelde een kortgedingprocedure te starten, betekent echter niet dat Sanquin ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:970

Zaaknummer: 200.345.480/01

Rechters: H.J. van Kooten, M.D. Ruizeveld en F.J. Lourens

Advocaten: K.M.J. Wartena en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:683 BW