

RECHTSPRAAK

HQF BV/werknemer

Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding ad € 20.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Werknemer is per 1 januari 2013 in dienst getreden bij HQF BV (hierna: HQF). Op 1 september 2015 is werknemer door collega-medewerker X en een externe personeelsfunctionaris aangesproken op zijn functioneren. Een verslag van het gesprek is neergelegd in een brief. Bij deze brief is een vaststellingsovereenkomst gevoegd. Bij brief van 22 september 2015 heeft werknemer bericht dat hij niet akkoord gaat met beëindiging van het dienstverband op basis van de voorgestelde vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft zich op 25 september 2015 ziek gemeld. Partijen hebben zonder succes een mediationtraject doorlopen. Werknemer vordert ontbinding van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van HQF tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding ad € 20.000. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer toegewezen. Tegen dit vonnis komt HQF in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Voldoende is komen vast te staan dat X niet de leidinggevende van werknemer was. Leidinggevende Z heeft immers verklaard dat hij de direct leidinggevende van werknemer was en dat X een collega van werknemer was. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat leidinggevende Z het gesprek op 1 september 2015 niet had behoren over te laten aan collega Y. Het is bovendien ongepast om bij een eerste gesprek over het in de ogen van de werkgever onvoldoende functioneren van de werknemer, aan de laatste direct een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. Ook al zou werknemer HQF ter gelegenheid van één of meer van de met leidinggevende Z gevoerde gesprekken hebben verzocht een beter voorstel te doen, dan leidt dit niet tot een ander oordeel omtrent de aanpak van HQF na de brief van werknemer van 22 september 2015, waarbij werknemer duidelijk heeft gekozen voor hervatting van zijn werkzaamheden en het starten van een verbetertraject. Het had op de weg van HQF gelegen om een verbetertraject handen en voeten te geven en te benoemen en te beschrijven hoe het verbetertraject eruit zou zien, welke begeleiding zou plaatsvinden en wanneer zou worden beoordeeld of het functioneren van werknemer verbeterd was. Bovendien heeft Z verklaard dat hij bij zijn gesprekken met werknemer heeft aangegeven in tegenstelling tot het verleden aan dossieropbouw te gaan doen, waaruit naar het oordeel van het hof geen vertrouwen in het slagen van een verbetertraject spreekt. Dat laatste geldt ook voor het feit dat werknemer zijn werktelefoon op 23 september 2015 moest inleveren en het feit dat zijn bureau op die datum aanvankelijk ook niet meer beschikbaar

voor hem was. Het is het hof bovendien onduidelijk op grond waarvan de casemanager tot de conclusie is gekomen dat verdere gesprekken met werknemer niet nodig waren en dat werkgever en werknemer gezamenlijk afspraken konden maken, temeer nu nog geen sprake was van een duidelijk en gestructureerd verbetertraject. Nadat vervolgens op advies van de bedrijfsarts een mediationtraject was gestart, heeft HQF na twee gesprekken, die niet tot een oplossing hebben geleid, de mediation beëindigd zonder voorafgaande kennisgeving aan werknemer. Wat er zij van de reden van beëindiging – daarover dient vertrouwelijkheid in acht te worden genomen – het had in ieder geval op de weg van HQF gelegen alvorens tot beëindiging over te gaan, werknemer daarvan in kennis te stellen. Al met al is het hof van oordeel dat HQF ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. Zij is niet alleen op 1 september 2015 direct na terugkeer van werknemer van zijn vakantie en zonder voorafgaande aankondiging een harde confrontatie met hem aangegaan, maar heeft daarna ook niet laten zien serieus werk te willen maken van een verbetertraject waarvoor werknemer had gekozen. Haar handelen wijst erop dat zij van meet af aan heeft aangestuurd op een situatie waarin werknemer akkoord zou gaan met een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer komt dan ook een transitievergoeding toe. Gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van HQF komt werknemer naar het oordeel van het hof ook een billijke vergoeding toe ad € 20.000. Het bezwaar van HQF tegen de veroordeling tot betaling van brutoloon, inclusief emolumenten, waaronder de toeslag van € 108,33 bruto, over de periode van 3 december 2015 tot 21 december 2015 slaagt. Zoals HQF terecht heeft aangevoerd, dateerde het laatste oordeel van de bedrijfsarts van 13 oktober 2015. Volgens de bedrijfsarts was toen geen sprake van arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek. Werknemer heeft geen deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd en zich evenmin opnieuw ziek gemeld. Onder die omstandigheden dient het feit dat werknemer in de periode van 3 tot 21 december 2015 geen arbeid heeft verricht voor zijn rekening te komen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:8972

Zaaknummer: 200.191.950

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, E.B. Knottnerus en J.H. Kuiper

Advocaten: A.J.C. van Gurp en J.H. Kolenbrander

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW