

RECHTSPRAAK

Stichting Welzijnsorganisatie Sedna/werkneemster

Werkgeefster zet verhoudingen op scherp, onder meer door tijdens arbeidsongeschiktheid de optie van ontslag of werkhervatting op basis van een verbeterplan aan te kaarten en in weerwil van advies bedrijfsarts aan te dringen op werkhervatting. Verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding (€ 30.000).

Feiten

Werkneemster is in 1998 in dienst getreden bij Stichting Welzijnsorganisatie Sedna (hierna: Sedna). De laatste functie van werkneemster is die van Buurtwerker HBO geweest. In oktober 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld als gevolg van overbelasting. Na drie weken heeft werkneemster haar werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Op 2 maart 2017 heeft tussen de nieuwe leidinggevende (hierna: C) en werkneemster een gesprek plaatsgevonden waarin met werkneemster een aantal opties zijn besproken, waaronder een vaststellingsovereenkomst of werken aan herstel. Werkneemster koos voor dat laatste. De bedrijfsarts heeft werkneemster in maart 2017 gedeeltelijk in staat geacht haar eigen functie of aangepaste werkzaamheden uit te voeren. Eind april 2017 heeft C werkneemster geconfronteerd met 'twee [door werkneemster] geweigerde voorstellen van werkbegeleiding', waarna C haar direct volledig hersteld heeft gemeld. Werkneemster heeft vervolgens aangegeven dat C bij het eerste overleg zelf niet is op komen dagen en dat zij bij het tweede overleg niet aanwezig kon zijn vanwege werkverplichtingen. Vervolgens heeft C een verbeterplan opgesteld. In oktober 2017 oordeelde de bedrijfsarts dat inmiddels sprake was van stressgerelateerde klachten bij werkneemster. Een ingezet mediationtraject is zonder resultaat geëindigd. Sedna heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dit verzoek is door de kantonrechter toegewezen op de g-grond, met veroordeling van Sedna tot betaling van een transitievergoeding van € 25.451,90 en een billijke vergoeding van € 28.000. In hoger beroep staat de (toekenning en hoogte van de) billijke vergoeding tussen partijen ter discussie.

Oordeel

Door in een situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en zonder voorafgaand functioneringsgesprek de optie van ontslag of werkhervatting op basis van een verbeterplan aan te kaarten, vervolgens direct aansluitend op de volledig hersteldmelding het functioneren en het te volgen verbetertraject aan de orde te stellen op de wijze zoals zij heeft gedaan en

door daarnaast aan te dringen op werkhervatting en de start van een verbetertraject in weerwil van het advies van de bedrijfsarts en de bestaande onduidelijkheid over verwachtingen en verbeterpunten in relatie tot de functie van werkneemster, heeft Sedna haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst naar 's hofs oordeel ernstig veronachtzaamd en heeft zij de verhouding tussen partijen onnodig op scherp gezet en een verdere samenwerking feitelijk onmogelijk gemaakt. Anders dan Sedna heeft aangevoerd, treft werkneemster op dit punt geen verwijt. Aannemelijk is dat de afhoudende houding van werkneemster voortkwam uit spanningen over het verloop van het dienstverband en de verstoorde verhoudingen. Het hof concludeert dat Sedna aldus ernstig verwijtbaar gehandeld heeft als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 sub c BW. Een billijke vergoeding acht het hof daarom op zijn plaats. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding acht het hof de volgende omstandigheden van belang. Werkneemster is thans 56 jaar oud. Zij heeft, mede gelet op haar werkervaring, een minder rooskleurige positie dan die van jongere werknemers. Deze positie werd nog moeilijker door de stressklachten die werkneemster heeft ontwikkeld als gevolg van de handelwijze van Sedna en de daaruit voortvloeiende belemmeringen bij het vinden van een nieuwe werkring. Daar staat onder meer tegenover dat geenszins zeker is dat de continuïteit van een welzijnsorganisatie als Sedna in de toekomst verzekerd is. Uitgaande van het voorgaande en rekening houdend met het feit dat aan werkneemster tevens een transitievergoeding van € 25.451,90 bruto is toegekend en aan werkneemster naar verwachting een ZW-uitkering zal worden toegekend, acht het hof een billijke vergoeding van € 30.000 bruto passend.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-11-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:10307

Zaaknummer: 200.241.149/01

Rechters: M. Willemse, J.H. Kuiper en W.F. Boele

Advocaten: N. Entzinger en E.B. Wits