

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Arbeidsovereenkomst met Officier van Dienst bedrijfsbrandweer in eerste aanleg ten onrechte ontbonden. De arbeidsverhouding is weliswaar ernstig en duurzaam verstoord, maar werkgever heeft niet voldaan aan herplaatsingsplicht. Toekenning billijke vergoeding van € 150.000 bruto.

Feiten

Werknemer (thans 54 jaar oud) is op 1 mei 1989 bij werkgever in dienst getreden. Zijn laatste functie was Officier van Dienst/Bevelvoerder van de bedrijfsbrandweer. Zijn salaris bedroeg € 5.009 bruto per maand, met daarnaast een ploegentoeslag van omgerekend € 1.793,22 bruto, een dertiende maand en 8% vakantietoeslag. Werkgever is onderdeel van een internationaal chemieconcern. Bij de bedrijfsbrandweer van werkgever wordt met 24-uursdiensten gewerkt. Het rooster is in 2016 getoetst en goedgekeurd door een onafhankelijke instantie. Uit een tevredenheidsonderzoek bleek op enig moment dat er bij de medewerkers van de bedrijfsbrandweer onvrede was over het rooster. Aan werknemer is eind 2017 gevraagd om voorstellen te doen voor een nieuw rooster. Op 7 maart 2018 zijn de roostervoorstellen naar de afdeling HR verstuurd. Op 13 maart 2018 ontving werknemer een anonieme dreigbrief in zijn postvak, met als afzender 'diverse Collega's'. Begin mei 2018 vond een gesprek plaats tussen werknemer, de HR-manager en een medewerker van een extern recherchebureau. Werknemer is toen verteld dat de roostervoorstellen al weken daarvoor naar de controlerende instantie waren gestuurd. Later bleek dat dit niet waar was. Dit heeft werknemer getroffen. Op 10 mei 2018 is hij ingestort en heeft hij zich ziek gemeld. In een e-mail van 2 augustus 2018 aan de HR-manager heeft werknemer onder meer geschreven dat er binnen de afdeling een angstcultuur heerst, dat niemand elkaar meer vertrouwt en dat mensen doelbewust tegen elkaar worden opgezet. Partijen hebben, nadat werknemer in september 2018 weer hersteld was, met elkaar gesproken en geschreven, maar dit heeft niet tot werkhervatting geleid. Tijdens een mediationgesprek in december 2018 heeft een leidinggevende van werknemer aangegeven dat hij terugkeer van werknemer op het werk niet zag zitten. In reactie daarop heeft werknemer de mediation beëindigd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter op verzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2019 ontbonden, omdat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en herplaatsing niet mogelijk is. Werknemer verzoekt in hoger beroep toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof overweegt dat de dreigbrief van 13 maart 2018 een grote impact op werknemer heeft gehad en de arbeidsverhoudingen onder druk heeft gezet. Het vertrouwen van werknemer is daarna geschonden toen hij er in mei 2018 achter kwam dat de HR-manager hem niet de waarheid had verteld over het snel doorsturen van zijn roostervoorstellen. Mediation heeft de situatie niet verbeterd. De verhoudingen werden verder onder druk gezet doordat een leidinggevende van werknemer aan alle ploegen van de bedrijfsbrandweer een verklaring heeft voorgelezen, waarbij hij liet weten dat hij de kans op terugkeer van werknemer als klein inschat. Voor het hof is het duidelijk dat het benodigde vertrouwen van werknemer in zijn leidinggevend en de overige medewerkers niet meer voldoende aanwezig is. Bovendien is nooit duidelijk geworden wie de dreigbrief heeft verstuurd. Ook dat staat in de weg aan het onderling vertrouwen. Ook werkgever heeft geen vertrouwen meer in herstel van de verhoudingen. De arbeidsverhouding is dan ook ernstig en duurzaam verstoord. Het hof is echter van oordeel dat werkgever niet aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Werkgever is een groot bedrijf, dat onderdeel uitmaakt van een heel groot internationaal concern. Binnen de afdeling waren de verhoudingen wellicht verstoord, maar dat gold niet voor het hele concern. Op grond van het voorgaande had de arbeidsovereenkomst dan ook niet ontbonden moeten worden. Werknemer maakt terecht aanspraak op een billijke vergoeding. Bij de begroting van de billijke vergoeding let het hof op alle omstandigheden van het geval, waaronder misgelopen inkomsten, pensioenschade en de in eerste aanleg toegekende transitievergoeding (deze wordt van het totaalbedrag afgetrokken). Werkgever wordt veroordeeld een bedrag van € 150.000 bruto als billijke vergoeding aan werknemer te betalen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-12-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4627

Zaaknummer: 200.260.001_01

Rechters: J.F.M. Pols, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en A.J. van de Rakt

Advocaten: M.M. Claase en A.C. Steensma

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW