

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht. Opgelegde loonstop vanwege onder meer het niet meewerken aan mediation is terecht geweest. Geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Geen billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2013 in dienst getreden van Stichting Slachtofferhulp (hierna: SHN) in de functie van juridisch medewerker. Werkneemster vervult met ingang van 1 januari 2015 de functie van administratief medewerker juridisch. In juli 2015 heeft een van de partijen in een zaak waarbij werkneemster in maart 2013 als mediator was opgetreden een klacht bij SHN ingediend over werkneemster. Daarna heeft de toenmalige leidinggevende van werkneemster intern gecommuniceerd dat werkneemster per direct was vrijgesteld van haar werkzaamheden in verband met een mogelijke belangenverstremming. Door deze kwestie is tussen partijen frictie ontstaan. Bij beschikking van 12 april 2016 heeft de kantonrechter in de rechtbank Amsterdam een ontbindingsverzoek van SHN afgewezen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de samenwerking tussen werkneemster en haar leidinggevendenden behoorlijk was verstoord, maar niet zodanig dat van SHN niet verwacht kon worden het dienstverband voort te zetten en voorts dat SHN de mogelijkheden voor herplaatsing bij een ander regiokantoor onvoldoende had onderzocht. Bij brief van 28 juni 2016 heeft SHN werkneemster opgeroepen haar werkzaamheden te hervatten op de locatie Utrecht. Werkneemster heeft zich diezelfde dag ziek gemeld. Bij e-mail van 14 november 2018 heeft werkneemster het door haar ingevulde plan van aanpak aan SHN gestuurd, waarop werkneemster heeft aangetekend dat SHN de re-integratie tegenwerkte, de digitale toegang van werkneemster onmogelijk maakte, de mediation saboteerde en werkneemster ten onrechte de functie van juridisch medewerker had ontzegd. Daarop heeft SHN bij e-mail van 21 november 2018 aan werkneemster meegedeeld dat SHN geen mogelijkheden meer zag de arbeidsverhouding te normaliseren en dat een ontbindingsprocedure zou worden gestart. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat de arbeidsverhouding tussen SHN en werkneemster duurzaam, ernstig en onherstelbaar is verstoord, zodanig dat van SHN in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter heeft verder geoordeeld dat ernstig verwijtbaar handelen van een van partijen niet aan de orde is. Werkneemster is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Billijke vergoeding?*

Werkneemster heeft betoogd dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van SHN en dat SHN daarom aan werkneemster een billijke vergoeding dient te betalen. Medio 2015 is naar aanleiding van een klacht van een derde over werkneemster tussen partijen frictie ontstaan. Ook als werkneemster wordt gevolgd in haar betoog dat dat vooral aan SHN lag en dat SHN in die periode steken heeft laten vallen, bijvoorbeeld in de communicatie intern en richting de klaagster, levert dat geen ernstig verwijtbaar handelen op in de zin van artikel 7:671b lid 9 onder c BW. Bovendien hebben beide partijen, nadat het ontbindingsverzoek was afgewezen, ingezet op werkhervatting op een andere locatie van SHN. Het hof is van oordeel dat SHN zich in ieder geval vanaf toen voldoende heeft ingezet om de arbeidsverhouding te verbeteren. SHN heeft, conform de adviezen van de bedrijfsarts en het UWV, verschillende pogingen tot mediation gedaan en daarvoor diverse mediators voorgedragen. Het verwijt dat mediation door toedoen van SHN niet van de grond is gekomen, is onterecht. Het is werkneemster geweest die de door SHN aangedragen mediators heeft afgewezen dan wel aan de start van mediation specifieke voorwaarden heeft verbonden. Dit wordt bevestigd door het deskundigenoordeel van 12 december 2017, waarin het UWV heeft geoordeeld dat werkneemster na 29 juni 2017 onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht doordat mediation door toedoen van werkneemster niet was gestart. Vanwege de doorlopende discussie tussen partijen over de functie van werkneemster, de toegang tot de systemen van SHN en de pasjes van werkneemster, is de arbeidsverhouding verder verstoord geraakt. Dat SHN druk heeft uitgeoefend op de bedrijfsarts dan wel de bedrijfsarts heeft willen beïnvloeden, is onvoldoende gebleken. De conclusie is dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van SHN, om welke reden voor toekenning van een billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 9 onder c BW aan werkneemster geen plaats is.

Loonstop

SHN heeft werkneemster bij e-mail van 25 juli 2017, herhaald bij brieven van 1 augustus en 29 augustus 2017, gewaarschuwd voor een loonstop indien werkneemster niet zou inloggen in de digitale systemen van SHN en niet zou meewerken aan mediation. Het inloggen in deze systemen was, zoals gezegd, noodzakelijk om (thuis) het werk te kunnen hervatten. De bedrijfsarts heeft herhaaldelijk geadviseerd mediation op te starten en ook het UWV heeft in het deskundigenoordeel van 12 december 2017 gewezen op de dringende noodzaak hiervan. Bovendien heeft het UWV toen geoordeeld dat werkneemster hieraan na 29 juni 2017 onvoldoende had meegewerkt. Een en ander brengt mee dat SHN terecht is overgegaan tot een loonstop toen werkneemster niet (direct) aan beide vereisten gehoor gaf. Het voorgaande brengt mee dat het hoger beroep faalt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:66

Zaaknummer: 200.260.204/01

Rechters: G.C. Boot, R.J.M. Smit en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: A.M. de Jong en J. Veninga

Wetsartikelen: 7:671b BW