

RECHTSPRAAK

De arbeidsrelatie tussen werkgeefster en (situatief) arbeidsongeschikte administratief medewerkster is ernstig en duurzaam verstoord na onder meer moeizaam traject over aanpassing van haar functieschaal. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 1996 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van administratief medewerkster. In december 2018 heeft werkgeefster aangekondigd een Integraal Systeem Functiewaardering in te gaan voeren, omdat de cao werkgeefster verplicht een functiehuis te hanteren. Werkneemster heeft op 3 januari 2019 te horen gekregen dat haar functie met ingang van 1 januari 2019 in het kader van het nieuwe functiehuis in een lagere loonschaal zou worden ingedeeld. Haar salaris zou werkneemster in beginsel behouden. Bij brief van 17 juni 2019 heeft werkgeefster werkneemster een officiële waarschuwing gegeven over haar gedrag en werkhouding. Op 16 september 2019 heeft werkneemster bij de directie een formele klacht ingediend tegen haar voormalig leidinggevende en de voormalig HR-manager over onder meer de gesprekken over de aanpassing van de salarisschaal en het functieprofiel. Werkneemster heeft zich op 16 oktober 2019 ziek gemeld. De ingezette mediation is beëindigd na de eerste bijeenkomst. Werkneemster heeft op 9 december 2019 de bedrijfsarts bezocht. Deze heeft geadviseerd om gezamenlijk een oplossing te zoeken. Na het door werkneemster op 30 december 2019 aangevraagde deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van werkgeefster, heeft werkgeefster voor het tweedespoortraject een bureau ingeschakeld. Werkgeefster heeft het tweedespoortraject op 1 augustus 2020 beëindigd, de datum met ingang waarvan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden op de g-grond met ingang van 1 augustus 2020 met toekenning van een transitievergoeding. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen. In hoger beroep verzoekt werkneemster onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

Billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW

Als onweersproken staat vast dat werkneemster en haar voormalige leidinggevende in ieder geval in maart 2019 samen om de tafel hebben gezeten en dat zij toen het functieprofiel van administratief medewerkster punt voor punt hebben doorgelopen. Het hof volgt

werkneemster dan ook niet in haar stelling dat zij door werkgeefster ‘een half jaar lang in onzekerheid is gehouden’. De gesprekken tussen partijen hebben geleid tot een aangepast functieprofiel. De voormalige HR-manager heeft de functie van werkneemster in juni 2019 op basis van het gewijzigde functieprofiel voorlopig ingedeeld in salarisschaal 5. Daarnaast staat op basis van de (onbetwiste) inhoud van het rapport van de klachtencommissie van 30 oktober 2019 vast, dat de voormalige leidinggevende op enig moment gedurende het traject van het opstellen van functieprofielen en functiewaardering zijn excuses heeft aangeboden aan werkneemster voor het aanvankelijk onvolledige functieprofiel en voorts dat er tussen werkneemster en de businessunitmanager van werkgeefster twee gesprekken zijn geweest waarin namens de directie van werkgeefster excuses zijn gemaakt voor de lange duur van het traject en de psychische belasting die dat voor werkneemster heeft veroorzaakt. Zoals werkneemster ook zelf aangeeft, is de discussie over het inschalen van haar functie ‘in haar voordeel’ beslecht. Dat werkneemster niettemin een formele klacht indient, ondersteunt naar het oordeel van het hof het standpunt van werkgeefster dat het onderlinge vertrouwen ernstig beschadigd is geraakt; temeer nu werkneemster in haar klacht zeer ernstige beschuldigingen uit aan het adres van de voormalige leidinggevende en de voormalige HR-manager. Dat heeft de verhoudingen verder onder druk gezet en heeft het vertrouwen van werkgeefster in werkneemster verder beschadigd. Werkgeefster heeft werkneemster een schriftelijke officiële waarschuwing gegeven voor haar grensoverschrijdende gedrag op de werkvloer en haar werkhouding op 5 juni 2019. Werkneemster heeft haar excuses aangeboden voor het voorval op 5 juni 2019, maar tevens heeft zij schriftelijk geprotesteerd bij het managementteam van werkgeefster tegen de aan haar gegeven officiële waarschuwing. Werkneemster heeft een gesprek met haar leidinggevende in oktober 2019 opgenomen, evenals een gesprek dat zij heeft gevoerd met de directie van werkgeefster in december 2019. Het hof houdt het er dan ook voor dat het vertrouwen van werkneemster in (haar leidinggevende bij en de directie van) werkgeefster kennelijk zo was afgenomen, dat zij om die reden de gesprekken heeft opgenomen. Dat de verstoorde arbeidsverhouding door werkgeefster zou zijn gecreëerd met het uitsluitende doel om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te forceren, acht het hof niet aannemelijk gemaakt. Uit hetgeen hiervoor is overwogen blijkt dat sprake is van acties en reacties over en weer en dat werkgeefster diverse pogingen heeft ondernomen met gebruikmaking van verschillende middelen om de arbeidsverhouding te herstellen. Ook indien werkgeefster na de ziekmelding van werkneemster op 16 oktober 2019 in de gesprekken met haar onder begeleiding van de verzuimcoach op 22 en 25 oktober 2019 reeds heeft aangegeven dat er wat werkgeefster betreft sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding, zoals werkneemster heeft gesteld, leidt dat naar het oordeel van het hof niet tot de conclusie dat werkgeefster een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd met het uitsluitend doel om het einde van de arbeidsovereenkomst te forceren.

Billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 9 BW

Niet gezegd kan worden dat werkgeefster van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Het hof heeft hiervoor al overwogen dat niet aangenomen kan worden dat werkgeefster bewust heeft aangestuurd op

een verstoorde verhouding. Werkgeefster heeft daarnaast diverse pogingen ondernomen met gebruikmaking van verschillende middelen om de arbeidsverhouding te herstellen. Voorts is overwogen dat werkgeefster aan haar inspanningsverplichting tot herplaatsing heeft voldaan. Het hof volgt evenmin werkneemster in haar stelling dat werkgeefster door haar handelen of nalaten in het traject van het opstellen van functieprofielen en functiewaardering de verstoring van de arbeidsverhouding heeft veroorzaakt. Naar het oordeel van het hof is werkgeefster daarbij zorgvuldig te werk gegaan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:49

Zaaknummer: 200.281.629_01

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

Advocaten: M. van Alphen en G. Oudshoorn

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW