

RECHTSPRAAK

Het negeren van de adviezen in het kader van de re-integratie inzake conflictbemiddeling en de stapsgewijze opbouw, en het opzeggen van het dienstverband zonder inachtneming van de wettelijke bepalingen, gevolgd door het opleggen van een loonstop, is werkgever ernstig te verwijten.

Feiten

Op 1 juli 1996 is werknemster in dienst getreden van BTS. Op 28 september 2017 heeft werknemster zich ziek gemeld. In een verslag van 15 november 2017 heeft de bedrijfsarts vermeld dat tussen partijen een conflict bestond. In een verslag van 16 maart 2018 heeft de bedrijfsarts vermeld dat de mogelijkheden van werknemster aanzienlijk waren toegenomen en dat zij onder begeleiding van een onafhankelijke en ervaren gespreksleider met BTS in gesprek zou kunnen gaan om de conflictsituatie op te lossen, waarna zij stapsgewijs zou kunnen re-integreren. BTS heeft mediation ingezet. In een verslag van 7 juni 2018 heeft de bedrijfsarts een interventie met behulp van een gespecialiseerd re-integratiebureau voorgesteld. BTS heeft hierop bureau HSK ingeschakeld. HSK heeft BTS laten weten dat zij in eerste instantie geen behandeling adviseerde, maar afronding van de mediation. Op 29 juni 2018 heeft de mediator het mediationtraject beëindigd. In een verslag van 18 juli 2018 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om werknemster stapsgewijs te laten re-integreren. Op 2 augustus 2018 is werknemster hiermee gestart. In een brief van 18 oktober 2018 heeft BTS aan werknemster bericht dat de opbouw naar haar volledige urenomvang van 29 uur per week uiterlijk op 31 oktober 2018 moest zijn gerealiseerd. In de brief werd werknemster gesommeerd om op het werk te verschijnen en werd haar meegedeeld dat bij gebreke daarvan per 1 november 2018 een loonstop zou worden toegepast. Blijkens het deskundigenoordeel van 27 november 2018 heeft het UWV geoordeeld dat werknemster op 1 november 2018 haar eigen werk niet voor de volle omvang kon doen. In een verslag van 20 december 2018 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat begeleiding van een coach onverminderd was aangewezen. Bij brief van 10 januari 2019 heeft BTS aan werknemster bevestigd dat haar dienstverband bij BTS per 31 mei 2019 werd opgezegd. Op 11 januari 2019 heeft werknemster zich opnieuw ziek gemeld. In een verslag van 25 januari 2019 heeft de bedrijfsarts vermeld dat het conflict – al dan niet met behulp van derden – zou moeten worden opgelost alvorens werknemster haar werk zou kunnen hervatten. BTS heeft werknemster, op straffe van een loonstop, opgeroepen om op 21 maart 2019 de re-integratie voort te zetten. Per 21 maart 2019 heeft BTS de betaling van het loon aan werknemster stopgezet, omdat zij op die datum niet op het werk was verschenen. Blijkens het deskundigenoordeel van 15 april 2019 heeft het UWV geoordeeld dat

werkneemster haar eigen werk op/vanaf 21 maart 2019 niet kon doen. BTS heeft in eerste aanleg onder meer verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster op grond van een verstoorde arbeidsverhouding met toekenning van een transitievergoeding van € 45.648. Werkneemster heeft onder meer verzocht BTS te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 december 2019, en aan werkneemster ten laste van BTS een transitievergoeding ter hoogte van € 45.648 bruto en een billijke vergoeding ter hoogte van € 65.000 bruto toegekend. Tegen deze beslissingen komt BTS in principaal appèl op. Het incidentele appèl van werkneemster is hoofdzakelijk gericht tegen de hoogte van de aan haar toegekende billijke vergoeding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen BTS

Naar het oordeel van het hof heeft BTS ernstig verwijtbaar gehandeld door onvoldoende inspanningen te verrichten om de arbeidsrelatie te herstellen. BTS heeft de adviezen van de bedrijfsarts en het UWV om inschakeling van een coach of onafhankelijke derde om het onderlinge conflict op te lossen en daarnaast te werken aan een stapsgewijze urenopbouw, onvoldoende opgevolgd. Na de beëindiging van de mediation, welk traject in juni 2018 zonder resultaat is beëindigd, heeft BTS geen coach of andere onafhankelijke derde meer ingeschakeld om tot een oplossing voor het arbeidsconflict te komen, hoewel de bedrijfsarts dat op 18 juli 2018, 20 december 2018 en 25 januari 2019 wel steeds opnieuw heeft geadviseerd. BTS heeft niet alleen deze adviezen genegeerd, maar daarbij ook de re-integratie van werkneemster te snel opgebouwd door op 18 oktober 2018 een verdubbeling van haar uren binnen twee weken te eisen, terwijl de bedrijfsarts meermaals een stapsgewijze opbouw had geadviseerd. Het UWV heeft in zijn deskundigenoordeel van 27 november 2018 geoordeeld dat BTS ten onrechte verlangde dat werkneemster per 1 november 2018 haar werk weer volledig zou hervatten. Aldus heeft BTS de onderlinge verhoudingen nog meer op scherp gesteld, terwijl van haar als goed werkgever juist adequate inspanningen mochten worden verwacht om de arbeidsrelatie te herstellen. Vervolgens is de conflictsituatie tussen partijen door toedoen van BTS nog verergerd, doordat zij op 10 januari 2019 de arbeidsovereenkomst met werkneemster zonder inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen heeft opgezegd per 31 mei 2019 en doordat zij werkneemster, nadat die zich naar aanleiding van de opzegging op 11 januari 2019 weer volledig had ziek gemeld, heeft opgeroepen tot werkhervatting op 21 maart 2019, op straffe van een loonstop, zonder hierover eerst op enigerlei wijze met werkneemster te spreken dan wel te communiceren. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat BTS ernstig verwijtbaar heeft gehandeld met als gevolg een verstoring van de arbeidsrelatie en daarmee de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 9 onder c BW.

Hoogte van de billijke vergoeding

Het hof ziet in de omstandigheden van het geval aanleiding om de billijke vergoeding te begroten op een afgerond bedrag van € 45.000 bruto. Gelet op het 24-jarige dienstverband van werknemster bij BTS en op het feit dat er (in elk geval tot 2017) altijd sprake is geweest van goed functioneren, is er geen aanleiding om te veronderstellen dat, indien BTS jegens werknemster niet ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld, werknemster niet tot aan haar pensioengerechtigde leeftijd (die zij bereikt op 3 september 2024) in dienst zou zijn gebleven bij BTS, met bijbehorend salaris en pensioenopbouw. Het hof ziet onder de gegeven omstandigheden dan ook aanleiding om bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding aansluiting te zoeken bij de inkomens- en pensioenschade die werknemster als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen (schattenderwijs) lijdt en zal lijden gedurende de periode tot aan haar pensioengerechtigde leeftijd. De totale inkomens- en pensioenschade van werknemster tot aan de pensioengerechtigde leeftijd komt uit op € 84.720. Naar het oordeel van het hof is het redelijk om de toegekende transitievergoeding van € 45.648 bruto geheel in mindering te brengen op de billijke vergoeding, nu het hof ervan uitgaat dat van transitie naar een nieuwe baan geen sprake zal zijn en deze vergoeding dus geheel strekt tot derving van inkomensschade. De slotsom is dat de grieven in principaal appèl gedeeltelijk slagen en dat de bestreden beschikking wordt vernietigd voor zover daarbij aan werknemster een billijke vergoeding van € 65.000 is toegekend. De beschikking wordt voor het overige bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-04-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1225

Zaaknummer: 200.268.231/01

Rechters: F.J. Verbeek, T.S. Pieters en A.C.M. Kuypers

Advocaten: P.P. Hoyng en M.C. Rosier

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