

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft adequaat geïntervenieerd op de samenwerkingsproblematiek en de daaraan gerelateerde belasting van werknemer. Weliswaar heeft werkgeefster steken laten vallen in de re-integratie van werknemer, maar dit levert geen ernstig verwijtbaar handelen op.

Feiten

Werknemer is van 15 oktober 1998 tot en met 30 november 2020, laatstelijk als directeur automatisering, in dienst geweest van werkgeefster, een onderneming die zich richt op het ontwikkelen en leveren van software. Werknemer maakte onderdeel uit van managementteam (MT) en heeft nauw samengewerkt met C, die in de onderneming de hoogste leiding had. Werknemer was onder meer verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een nieuw softwareprogramma. Dit zette de onderneming onder druk, omdat de organisatie nog niet klaar was voor de omslag en groei die het softwareprogramma zou gaan bewerkstelligen. Begin 2019 werd C ziek. Zijn zoon B trad toe tot het managementteam. De relatie tussen B en de overige MT-leden was al langer gespannen, maar is sindsdien verder verslechterd. B had minder oog voor de stress die het aantrekken van nieuwe klanten met zich meebracht. Dit legde een grote druk op werknemer. In november 2019 heeft werkgeefster H aangetrokken als hoofd bedrijfsvoering, maar ook deze stuitte na verloop van tijd op het gebrek aan overleg met B en heeft in juni 2020 werkgeefster verlaten. In verband met de slechte samenwerkingsrelatie tussen B en de overige MT-leden heeft C ingegrepen door in december 2019 interim-directeur G aan te stellen. Dit heeft de relatie tussen B en onder meer werknemer verder onder druk gezet. G heeft het tij niet kunnen keren (en zou werkgeefster na korte tijd weer verlaten). Werknemer heeft in de loop van 2019 drie sterfgevallen te betreuren gehad. Op 31 december 2019 overleed C. Na dit overlijden kwam de hoogste leiding in handen van B. Op 10 februari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld met spanningsklachten die deels werkgerelateerd waren en deels samenhangen met de sterfgevallen in zijn naaste omgeving. Op 4 juni 2020 heeft de nieuwe interim-directeur A aan werknemer meegedeeld dat er extern een hoofd ICT zou worden geworven en dat de functie van werknemer die van 'productowner/intern- extern adviseur' zou worden. Werknemer heeft tegen de functiewijziging geprotesteerd, waarop deze weer ongedaan is gemaakt. Omdat de bedrijfsarts inmiddels tot geleidelijke werkhervatting had geadviseerd, is werknemer eind juli 2020 enkele keren op het werk verschenen. Hij kon er echter steeds weinig doen, omdat de toegang tot zijn bedrijfsaccount en de ICT-systemen niet was geregeld. In de probleemanalyse van 6 augustus 2020 stelde de bedrijfsarts vast dat de re-integratiepogingen stagneerden en dat werknemer

een verstoring van de arbeidsverhouding ervoer. Partijen werd geadviseerd om tot ‘een passende oplossing’ te komen. Werkgeefster heeft daarop aan werknemer een beëindigingsovereenkomst voorgelegd. Werknemer heeft dat voorstel niet aanvaard. Op 23 oktober 2020 heeft werknemer besloten de arbeidsovereenkomst met werkgeefster op te zeggen tegen 1 december 2020. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen aan hem de wettelijke transitievergoeding ter hoogte van € 69.589 te betalen. Hij legt aan zijn verzoek ten grondslag dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld doordat onder meer niet adequaat is ingegrepen naar aanleiding van het solitaire optreden van B waardoor de werkdruk van werknemer onverantwoord toenam en hij psychosociaal overbelast is geraakt en dat werkgeefster tekort is geschoten bij de re-integratie van werknemer.

Oordeel

Niet adequaat ingrijpen op toegenomen werkdruk

Niet in geschil is dat de druk op werknemer in 2018 en 2019 opnieuw sterk is toegenomen. Dat hing samen met de ontwikkeling van het nieuwe softwareprogramma, de noodzaak om de daarmee samenhangende groei te controleren, de uitval van C, aan wie werknemer eerder veel steun had, en het optreden van B. Werknemer ziet er evenwel aan voorbij dat C (al was hij toen al ziek) in de loop van 2019 wel degelijk heeft geïntervenieerd met als doel een oplossing te vinden voor de werkdruk, de samenwerkingsproblematiek en de daaraan gerelateerde belasting van werknemer. Zo is H als hoofd bedrijfsbureau aangetrokken en is een interim-directeur G aangesteld die zich intensief met de gespannen relaties met B heeft beziggehouden. Dat dit uiteindelijk, na het overlijden van C, niet tot een werkbare situatie, maar tot de uitval van werknemer (en het vertrek van onder meer H en G) heeft geleid, maakt niet dat de ingrepen van C in 2019 bij voorbaat kansloos waren of van de aanvang af als onvoldoende adequaat waren te kenschetsen. In zoverre treft werkgeefster dan ook geen verwijt. Waar werknemer de op hem drukkende psychische belasting voornamelijk toerekent aan het door hem gelaakte optreden van B, miskent hij voorts dat ook de sterfgevallen waarmee hij in 2019 in korte tijd werd geconfronteerd een zware wissel op hem hebben getrokken. Het werkgerelateerde aandeel in de arbeidsongeschiktheid die hem in februari 2020 tot zijn ziekmelding noopte, moet dan ook worden gerelativeerd.

Re-integratie-inspanningen

Op de re-integratie-inspanningen van werkgeefster is zeker het nodige aan te merken. Zo zal de mededeling van A dat de functie van werknemer zou worden gewijzigd niet hebben bijgedragen aan zijn herstel. Niet is evenwel komen vast te staan dat dit een poging was om de re-integratie van werknemer te frustreren. Op de voorgenomen functiewijziging is werkgeefster ook spoedig na het protest van werknemer teruggekomen. Dit maakt dat werkgeefster op dit punt weliswaar een verwijt, maar geen ernstig verwijt treft. Ook het besluit om een hoofd ICT te werven kan als een poging tot ontlasting van werknemer worden geduid. Voor een soepele terugkeer van werknemer naar het werk heeft werkgeefster zich niet tijdig

voldoende ingespannen. Bepaald ongelukkig was het dat zijn toegang tot de systemen niet was geregeld, voordat hij zijn werk gedeeltelijk hervatte. Dat werkgeefster ervoor heeft gekozen om, na het advies van de bedrijfsarts van begin augustus 2020, de oplossing voor de ontstane impasse te zoeken in een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, is op zichzelf genomen niet onbegrijpelijk. Dat zij in de aan werknemer voorgelegde vaststellingsovereenkomst heeft getracht hem te binden aan postcontractuele bedingen verdient weliswaar geen schoonheidsprijs, maar dat heeft verder geen gevolgen gehad omdat werknemer, die zich toen al van juridische bijstand had voorzien, het voorstel heeft afgewezen. Wie het eerst de vertrekoptie heeft gesuggereerd, is naar het oordeel van de kantonrechter van weinig betekenis, nu niet aannemelijk is dat werknemer in dat stadium voor zichzelf nog een toekomst bij werkgeefster zag.

Conclusie

Ook indien het verloop van de re-integratie in zijn geheel, en de steken die werkgeefster daarbij heeft laten vallen, in samenhang worden gezien, kan niet worden geconcludeerd dat aan haar zijde sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten dat voor werknemer reden is geweest de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Veeleer ontstaat de indruk dat werknemer, na het overlijden van C en door zijn hartgrondige afkeuring van de wijze waarop zijn zoon diens positie in de onderneming innam, na 22 jaar dienstverband de conclusie heeft getrokken dat zijn tijd bij werkgeefster erop zat. Het verzoek van werknemer wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2375

Zaaknummer: 9063617 \ UE VERZ 21-59 LH/1040

Rechters: P. Krepel

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en R.G. Prakke

Wetsartikelen: 7:673 BW