

RECHTSPRAAK

Niet is gebleken van een te hoge werkdruk, onderwaardering of ongelijke behandeling van de Senior Tax Manager zodat zijn verzoek om een voorschot op een schadevergoeding wegens schending goed werkgeverschap wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Senior Taks Manager. Onderdeel van de met werknemer gesloten arbeidsovereenkomst was een “relocation pakket”. Vanaf (omstreeks) september 2016 tot medio februari 2017 heeft binnen werkgeefster een transitie plaatsgevonden naar flexibel werken, binnen werkgeefster “Activity Based Working” (hierna: ABW). Bij brief van 15 maart 2017 heeft werkgeefster werknemer schriftelijk gewaarschuwd en hem verweten dat hij te vaak afwezig is tijdens kantooruren en dat hij niet op het van een Senior Tax Manager te verwachten niveau functioneert. Rond mei 2017 heeft werknemer een tax exposure rapport “zonder review” gezonden aan Vice President Corporate Tax, die werknemer erop heeft gewezen dat het rapport veel fouten bevatte en om aanpassing heeft gevraagd. Daags daarna, op 7 mei 2017, heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft forse fysieke en mentale beperkingen vastgesteld. In de periode augustus tot en met oktober 2018 en in oktober 2019 is werknemer opgenomen in een psychiatrische inrichting. Het UWV heeft aan werknemer met ingang van 6 mei 2019 een WGA-uitkering toegekend. Na verkregen toestemming van het UWV heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 oktober 2019. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht vast te stellen dat de opzegging van werkgeefster het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een voorschot van € 119.000 op de billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. In hoger beroep verzoekt werknemer het hof voor rechtte verklaren dat werkgeefster jegens werknemer gehouden is een bedrag ten titel van schadevergoeding, althans billijke vergoeding, en een voorschot van € 99.000 te betalen.

Oordeel

Het hof stelt vast dat werkgeefster de norm voor werkgeversaansprakelijkheid niet heeft geschonden. Daartoe is relevant dat het verwijt van werknemer dat de organisatie rommelig zou zijn niet als schending van enige norm door werkgeefster kan worden gezien. Werknemer heeft bovendien op de hoge werkdruk gewezen die hij bij werkgeefster heeft ervaren. Het hof stelt vast dat werknemer heeft erkend vaak te laat te zijn gekomen in verband met het regelen van privé zaken, zoals zijn inschrijving in België, het regelen van een school voor de kinderen

en werkzaamheden aan het huis. Dat werkgeefster het werken in de avonden en de weekenden dus zag als compensatie voor dit te laat komen, heeft zij voldoende aannemelijk gemaakt. Dat werkgeefster uit deze omstandigheden heeft moeten afleiden dat de werkdruk voor werknemer te hoog was, is dan ook onvoldoende onderbouwd gesteld door werknemer en komt evenmin in rechte vast te staan. Dat een collega op enig moment aan werknemer gevraagd heeft hoe het met hem ging had, zoals blijkt uit haar verklaring, te maken met de privéproblemen waarmee hij kampte. Ook daaruit volgt dus niet dat werkgeefster bekend was met de door werknemer ervaren werkdruk. Werknemer heeft voorts betoogd dat hij zich niet gewaardeerd voelde. Hij kreeg nooit reactie van zijn leidinggevende en deze gaf meermaals aan niet te weten wat werknemer deed. De leidinggevende heeft aangegeven dat hij bezwaar had gemaakt tegen het feit dat werknemer aan zijn directe collega's wel meldde dat hij te laat kwam maar dit niet aan hem doorgaf, terwijl dit wel moest. Dit blijkt ook uit de waarschuwingsbrief die werknemer voor akkoord had getekend. Hiermee heeft hij aan werkgeefster aangegeven dat hij zich in de kritiek kon vinden. Het in opdracht van een werkgever werken in een "glazen kantoor" kan evenmin worden beschouwd als schending van enige norm waaraan werkgever gehouden is. Dat werknemer moeite had met de ABW en het werken in dit glazen kantoor heeft hij niet kenbaar gemaakt, zodat werkgeefster ook geen gelegenheid heeft gehad om hierover met werknemer in gesprek te gaan, terwijl is gebleken dat werkgeefster aan vele verzoeken van werknemer tegemoet is gekomen. Ook is niet gebleken van enige ongelijke behandeling op het punt van de mogelijkheid om thuis te werken: andere collega's die thuis mochten werken hadden hier een legitieme reden voor. Er is dus geen sprake geweest van gelijke gevallen. Overigens heeft werknemer nooit verzocht om structureel een dag of langer thuis te mogen werken. Het hof concludeert dat geen sprake is van enige schending van een norm ex artikel 7:658 BW.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1910

Zaaknummer: 200.306.319/01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, R.R.M. de Moor en A.J. van de Rakt

Advocaten: F.H.I. Hundscheid en I. Swennen

Wetsartikelen: 7:658 BW