

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst advocaat (g-grond) niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Geen sprake van moedwillige overbelasting van werknemer. Verband tussen psychische klachten en werkomstandigheden niet aangetoond; werkgever niet aansprakelijk.*Feiten*

Werknemer is van 1 februari 2012 tot 1 februari 2015 in dienst geweest bij een advocatenkantoor, waaraan advocaat X was verbonden, en was laatstelijk werkzaam als advocaat-stagiair. Het advocatenkantoor is in december 2014 failliet verklaard en de arbeidsovereenkomst met werknemer is door de curator opgezegd. Op 1 september 2019 is werknemer voor onbepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden – waar X zijn praktijk had voortgezet – waarbij hij zijn werkzaamheden als advocaat-stagiair heeft voortgezet. Werknemer heeft op 1 juli 2021 zijn stageverklaring gekregen en is bij werkgeefster werkzaam gebleven als advocaat. In de arbeidsovereenkomst is een bonusregeling opgenomen. Aanvankelijk werkte werknemer 32 uur per week. Met ingang van 1 oktober 2020 is de arbeidsomvang uitgebreid naar 40 uur per week. Vanaf najaar/eind 2021 hebben partijen nader gesproken over (aanpassing van) de arbeidsvoorwaarden (salarisverhoging, bonusregeling), zonder dat daarover overeenstemming is bereikt. Werknemer heeft zich op 11 april 2022 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft enkele weken later geconstateerd dat de beperkingen werkgerelateerd waren en mediation geadviseerd. In november 2022 is een mediationtraject aangevangen, dat op 5 december 2022 zonder resultaat is beëindigd. Diezelfde dag heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat sprake is van een ziekmakend arbeidsconflict, waarbij mediation is aangewezen. Een nieuwe mediation heeft niet plaatsgevonden. Bij werknemer is eind 2022/begin 2023 de diagnose burn-out/depressieve stoornis vastgesteld. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van een transitievergoeding van € 9.720 bruto. De door werknemer verzochte billijke vergoeding is afgewezen, net als het verzoek om vaststelling van werkgeversaansprakelijkheid. Werknemer heeft terecht aanspraak gemaakt op achterstallig salaris, verlofuren en een bonus. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster

Bij de beoordeling van de vraag of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster – zoals werknemer stelt – gaat het hof ervan uit dat werkgeefster op de hoogte was van de door werknemer ervaren werkdruk, maar dat zij zich niet althans onvoldoende realiseerde wat de ernst was van de door werknemer als gevolg daarvan ervaren psychische problemen. De meldingen van werknemer over door hem ervaren werkdruk leverden naar het oordeel van het hof voor werkgeefster onvoldoende duidelijke signalen op dat hij – al dan niet als gevolg daarvan – te maken had met psychische klachten of dat hij daarop een (verhoogd) risico liep. Het hof gaat verder niet mee in het betoog van werknemer dat werkgeefster hem in de periode vanaf september 2021 tot het moment van zijn volledige uitval moedwillig heeft overbelast en dat daarmee de relatie tussen partijen is verstoord. Niet is komen vast te staan dat werknemer meer (over)werk verrichtte dan op grond van zijn functie en takenpakket mocht worden verwacht. Daarbij betreft het hof dat psychosociale belasting karakteristiek is voor de functie van advocaat en dat bij een functie van dergelijke aard en niveau mag worden verwacht dat men een zekere mate van werkdruk aankan. In dit kader kan niet worden geoordeeld dat de door werkgeefster aangevoerde maatregelen (waaronder minder inzet van werknemer op de Helpdesk en de inzet van externe administratieve ondersteuning) en destijds gedane suggesties (zoals ruimte om thuis te werken en eigen werktijden te bepalen) om aan de door werknemer ervaren werkdruk tegemoet te komen ontoereikend waren. Werknemer stelt zich voorts op het standpunt dat de kantonrechter heeft nagelaten te betrekken het optreden van werkgeefster in de periode van zijn ziekte/re-integratie. Ook in dit kader kan naar het oordeel van het hof geen ernstige verwijtbaarheid zijdens werkgeefster worden aangenomen. Dat werkgeefster het advies van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd of zich onvoldoende heeft ingespannen het conflict tussen partijen op te lossen, kan het hof uit de stukken niet opmaken. Dat werkgeefster geen gevolg heeft gegeven aan het advies van de bedrijfsarts tot een tweede mediationtraject, acht het hof in dit geval – waarin een eerste mediationtraject zonder positief resultaat is afgesloten – niet ernstig verwijtbaar. Ook als alle verwijten in onderlinge samenhang worden gezien, komt het hof niet verder dan dat werkgeefster wellicht op onderdelen beter of anders had kunnen handelen, maar dat dat niet de hoge drempel voor het aannemen van ernstige verwijtbaarheid haalt. Het verzoek een billijke vergoeding toe te kennen wordt dan ook afgewezen.

Schadevergoeding (art. 7:658 BW)

Het hof is van oordeel dat werknemer het verband tussen zijn psychische klachten en de werkomstandigheden niet heeft aangetoond. De door hem ervaren werkdruk rechtvaardigt niet de conclusie dat de werkdruk te hoog was of dat hij feitelijk aan een te zware belasting is blootgesteld. Voor zover werknemer wijst op andere omstandigheden dan werkdruk (zoals handelwijze arbeidsvoorwaarden, bejegening en handelwijze ziekteperiode), is evenmin gebleken van gedrag vanuit werkgeefster dat een schadelijke werkomgeving heeft veroorzaakt of in stand heeft gehouden. Verder wijst het hof erop dat er aanwijzingen bestaan voor andere oorzaken van de burn-out/depressie die in de privésfeer van werknemer vallen, zoals zorgen over zijn financiële huishouding, persoonlijke aanleg en gezinsomstandigheden. Er is dan ook

geen sprake van aansprakelijkheid van werkgeefster ex artikel 7:658 BW. Voor een vordering op de (meer algemene) grondslag van artikel 7:611 BW is in dit geval geen plaats, nu deze vordering inhoudelijk op dezelfde feiten en omstandigheden steunt.

Achterstallig loon, bonus en transitievergoeding

Het hof veroordeelt werkgeefster tot betaling van € 7.850,48 bruto aan achterstallig loon en € 14.259,56 bruto aan bonus over 2021. Ook wordt een transitievergoeding toegekend van € 9.840,17 bruto (waarbij in de berekening de bonuscomponent is betrokken). Werknemer is veroordeeld tot betaling aan werkgeefster van € 6.014 bruto aan dubbel betaald salaris over oktober 2022.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1200

Zaaknummer: 200.331.515/01

Rechters: M. Willemse, W.F. Boele en C.W. Inden

Advocaten: M.C.J. Swart en M.A.M. van den Brand

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:671b BW en 7:611 BW