

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die kritiek op werknemster niet tijdig met haar heeft gedeeld en haar plots op non-actief heeft gesteld handelt ernstig verwijtbaar en is een billijke vergoeding van € 40.000 bruto verschuldigd.*Feiten*

Op 1 juli 2018 is werknemster in dienst getreden bij Vereniging tot behoud van Natuurmonumenten in Nederland (hierna: Natuurmonumenten) als boswachter natuurbeheer C/boa en vertrouwenspersoon. Sinds 2019 is gebiedsmanager X de direct leidinggevende van werknemster. Boven gebiedsmanager X staat manager Y. Uit in 2019 en 2021 gevoerde beoordelingsgesprekken kwam naar voren dat werknemster open is over haar mening en zij oog heeft voor de diversiteit van collega's. Vanaf januari 2023 hebben werknemster en collega Z, die tot het team van werknemster behoort en tevens boa is, meerdere e-mails gestuurd naar gebiedsmanager X met dezelfde strekking. De kern van deze e-mailcorrespondentie is dat werknemster en collega Z het niet eens zijn over de gang van zaken met betrekking tot het capaciteitsprobleem en er niet geluisterd wordt naar de mensen uit het veld. Op 23 januari 2023 heeft een vergadering hierover plaatsgevonden, waarbij ook werknemster en collega Z aanwezig zijn geweest. In maart 2023 heeft gebiedsmanager X werknemster per e-mail ervan beschuldigd uitermate kritisch, aanmatigend en bot over te komen. Ook heeft gebiedsmanager X werknemster laten weten dat zijn vertrouwen in haar ernstig en mogelijk onherstelbaar is beschadigd. Gebiedsmanager X heeft werknemster daarom gevraagd in gesprek te gaan door middel van mediation. Op 17 juli 2023 heeft de mediator te kennen gegeven dat de mediation is beëindigd. Manager Y heeft vervolgens in augustus 2023 aan een andere gebiedsmanager gevraagd of werknemster in zijn team kon worden opgenomen. Die gebiedsmanager heeft negatief gereageerd wegens negatieve ervaringen met werknemster in het verleden. Op 17 augustus 2023 is werknemster, na haar vakantie, door Natuurmonumenten plots vrijgesteld van werkzaamheden. Ook is werknemster toen pas medegedeeld dat de andere gebiedsmanager haar niet in zijn team wil opnemen wegens negatieve ervaringen uit het verleden. Werknemster was het niet eens met de vrijstelling van werkzaamheden en is daarom een kortgedingprocedure tot wedertewerkstelling gestart. De kantonrechter heeft werknemster bij vonnis van 8 september 2023 (voorwaardelijk) in het gelijk gesteld. In een nieuw gesprek tussen werknemster en gebiedsmanager X heeft gebiedsmanager X opnieuw aangegeven dat de vertrouwensrelatie niet te herstellen is. In februari 2024 heeft werknemster Natuurmonumenten aangesproken op de verbeurde dwangsommen, omdat Natuurmonumenten zich volgens haar niet aan het kortgedingvonnis heeft gehouden. In onderhavige procedure verzoekt Natuurmonumenten de

arbeidsovereenkomst tegen de eerst mogelijke datum, zonder rekening te houden met de opzegtermijn, te ontbinden op de e-, g- of i-grond. Werkneemster verzoekt in een tegenverzoek voor het geval de kantonrechter de arbeidsovereenkomst wel ontbindt tot toekenning van een billijke vergoeding van € 75.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen of een schadevergoeding van € 37.500 wegens schending van artikel 7:611 BW en toekenning van de transitievergoeding en i-vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Er is sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, waarvan herstel niet mogelijk is en waarbij herplaatsing niet in de rede ligt (g-grond). De kern hiervan ligt in een verschil van inzicht en de karakterologische botsing tussen werkneemster en gebiedsmanager X. De verstoring is verder pas echt verslechterd nadat gebiedsmanager X in maart 2023 stevige, niet eerder kenbaar gemaakte, kritiek op werkneemster heeft geuit, waarin gebiedsmanager X ook voor het eerst spreekt over ernstig en mogelijk onherstelbaar beschadigd vertrouwen. Uit de gehele situatie en alles wat daarna nog is voorgevallen blijkt dat de arbeidsverhouding ernstig, diep, duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Het beroep op het verwijtbaar handelen van werkneemster (e-grond), dat Natuurmomenten grondt op het feit dat werkneemster gedurende 2023 niet tegen Natuurmonumenten heeft gezegd dat zij van mening was dat het kortgedingvonnis niet werd nageleefd en nadat het maximumbedrag aan dwangsommen was bereikt pas dit standpunt heeft ingenomen, slaagt niet. Werkneemster is namelijk deze houding gaan aannemen nadat zij door gebiedsmanager X met een waslijst aan verwijten in maart 2023 werd geconfronteerd, waarna zij ook nog vrij plotseling op non-actief werd gesteld. Dat werkneemster zich in ferme taal heeft verdedigd is weliswaar niet constructief, maar gelet op de wijze waarop Natuurmonumenten haar daarvoor in een hoek had gedreven, te billijken. De kantonrechter is daarentegen wel van mening dat Natuurmonumenten ernstig verwijtbaar jegens werkneemster heeft gehandeld door het tweemaal plots uiten van nooit eerder kenbaar gemaakte kritiek. Daarbij is van belang dat door de e-mail in maart 2023 het lot eigenlijk al was bezegeld. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 40.000 bruto. Daarmee heeft de kantonrechter rekening gehouden met het feit dat werkneemster zonder het ernstig verwijtbaar handelen naar verwachting nog lang in dienst zou zijn bij Natuurmonumenten, de arbeidsovereenkomst persoonlijk veel waarde had voor werkneemster, werkneemster gelet op haar leeftijd niet makkelijk een vergelijkbare nieuwe baan zal vinden, werkneemster door deze kwestie behoorlijk beschadigd is en naar verwachting haar maximale recht op WW-uitkering nodig zal hebben. Tot slot is Natuurmomenten de transitievergoeding aan werkneemster verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1870

Zaaknummer: 10865071 AZ 24-1

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: mr. R.C.J. van Herpen, C.B.G. Derks en B.E.J.M. Tomlow

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671b BW, 7:669 BW en 7:673 BW