

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door assistent-bedrijfsleidster na klachten van medewerkers in functie, uren en salaris terug te zetten, zonder deugdelijk hoor en wederhoor. Ontbinding arbeidsovereenkomst onder toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster is op 4 juli 2016 bij Action Nederland B.V. (hierna: Action) in dienst getreden in de functie van vulploegmedewerkster. Vanaf 18 juli 2022 tot 26 maart 2023 was werkneemster werkzaam als teamleidster voor 16 uren per week en op 27 maart 2023 is zij gepromoveerd tot assistent-bedrijfsleidster voor 32 uren per week. In de bevestigingsbrief van haar promotie is opgenomen dat de eerste periode van zes maanden wordt gezien als proefperiode. In april 2023 heeft Action twee klachten ontvangen over de negatieve werksfeer sinds werkneemster leidinggevende is, alsmede over het gedrag en uitlatingen van werkneemster die discriminerend over zijn gekomen op de betreffende klagers. De klachten zijn vooral gestoeld op het ongelijk behandelen van medewerkers en het zich negatief/discriminerend uitlaten richting een groep medewerkers en klanten. Op 1 mei 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster. Werkneemster heeft aangegeven het niet eens te zijn met de klachten en ontkent de klachten op het gebied van discriminatie. Tijdens het gesprek heeft Action werkneemster medegedeeld dat zij in functie, uren en salaris wordt teruggezet en zal worden overgeplaatst. Zij zal dan door een verbetertraject op het gebied van communicatie moeten bewijzen dat ze met respect kan omgaan met klanten en collega's en mocht dat geen resultaat hebben, dan zullen verdere maatregelen worden getroffen. Werkneemster heeft zich begin mei 2023 ziekgemeld vanwege lichamelijke en mentale klachten. Volgens de bedrijfsarts is sprake van ziekte ten gevolge van een conflict. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Action berust in de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zodat dit verzoek toewijsbaar is. De vraag die vervolgens voorligt, is of het handelen dan wel nalaten van Action kwalificeert als ernstig verwijtbaar. De verwijten die Action werkneemster maakt, met name die over racisme en discriminatie, zijn ernstig en vereisen daarom een grondig en zorgvuldig onderzoek en een degelijke onderbouwing. De kantonrechter acht het onbegrijpelijk en onzorgvuldig dat Action de bedrijfsleidster niet in het

onderzoek heeft betrokken. Juist die bedrijfsleidster zou over het gedrag van werknemster kunnen verklaren, hetgeen niet is gebeurd. Temeer nu zij werknemster heeft voorgedragen voor de functie van assistent-bedrijfsleidster. Voor de hand zou toch hebben gelegen dat Action eerst daar navraag zou hebben gedaan, alvorens werknemster met de klachten te confronteren dan wel terug te plaatsen in functie. Onduidelijk blijft daardoor of ook de bedrijfsleidster het beweerde verweten gedrag van werknemster heeft geconstateerd, alsmede hoe de bedrijfsleidster werknemster heeft begeleid en aangestuurd. Werknemster was jong (22 jaar) en had geen opleiding en ervaring in leidinggeven. Dat was Action ook bekend en toch had werknemster de functie van teamleidster. Als de inhoud van de verklaringen klopt, is het onbegrijpelijk dat dit twee jaar kon doorgaan en dat werknemster zelfs is voorgedragen voor promotie. In plaats van dat Action hier de hand in eigen boezem steekt, schuift zij alle schuld naar werknemster. Van een gegronde reden voor terugplaatsing kan dan ook geen sprake zijn. Ook is van deugdelijk hoor en wederhoor geen sprake geweest. De kantonrechter overweegt voorts dat de proefperiode van zes maanden niet gelijk valt te stellen met (bijvoorbeeld) de proeftijd bij aanvang van een dienstverband, waarbij partijen zonder opgaaf van redenen een arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen. Bovendien heeft Action werknemster niet teruggeplaatst in haar functie, maar nog een functie lager. De proefperiode kan hier dus geen grond voor zijn. Al met al is de aanpak van Action ernstig verwijtbaar. Action heeft het voor werknemster onmogelijk gemaakt om terug te keren in haar functie. Voor de procedure heeft Action achttien medewerkers verzocht een verklaring over werknemster af te geven. Hierdoor is een sfeer veroorzaakt die maakt dat het voor werknemster niet meer mogelijk is terug te keren in haar functie. De inhoud van die verklaringen leidt overigens niet tot een ander oordeel. De kantonrechter bepaalt de billijke vergoeding op twee maandsalarissen (€ 4286,10 bruto). Werknemster heeft daarnaast recht op de transitievergoeding van € 5.059,98 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:5372

Zaaknummer: 10540997 \ EJ VERZ 23-161

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: D.K. Kalma en L. Bijl

Wetsartikelen: 7:671c BW