

RECHTSPRAAK

Krijgsmachtimam heeft recht op materiële en immateriële schadevergoeding vanwege onrechtmatig handelen van werkgeefster door onder meer geen hoor en wederhoor toe te passen in de besluitvorming rond zijn ontslag.

Feiten

Werknemer is op 26 januari 2009, met de vereiste goedkeuring van Stichting Contactorgaan Moslims en Overheid (hierna: CMO), als krijgsmachtimam aangesteld bij de Dienst Islamitische Geestelijke Verzorging, onderdeel van het Ministerie van Defensie. Er zijn meerdere functioneringsgesprekken met werknemer gevoerd. Hieruit bleek in 2015 dat hij volgens zijn leidinggevende ondanks aangeboden verbetertrajecten niet aan het gewenste niveau voldeed. Werknemer heeft om een nieuwe kans gevraagd en heeft die ook gekregen. Na inschakeling van een coach werd in september 2016 vastgesteld dat hij nu boven de minimale eisen presteerde en het functioneringstraject kon worden afgesloten met de gemelde verwachting dat werknemer zich blijvend zal inzetten om zijn functioneren op een hoger plan te brengen. In mei 2017 werd een arbeidsconflict gemeld over samenwerkingsproblemen en het functioneren van werknemer. Na meerdere gesprekken concludeerde de leidinggevende van werknemer dat hij niet over de vereiste competenties beschikte en vroeg om zijn goedkeuring als krijgsmachtimam in te trekken. Ondanks verweer van werknemer bevestigde CMO in september 2017 de intrekking, wat leidde tot een voorgenomen ontslag wegens het verlies van de benoemingsvereiste. Bij besluit van 14 december 2017 is werknemer door DGV per 1 januari 2018 eervol ontslag verleend. Het bezwaar van werknemer is door Defensie ongegrond verklaard. Werknemer verwijt CMO dat de intrekking onrechtmatig was, omdat dat besluit onzorgvuldig tot stand is gekomen. Door het ontslag, dat automatisch volgde op de intrekking, heeft werknemer schade geleden, die hij vergoed wil hebben.

Oordeel

Onrechtmatig handelen

Werknemer is als burgerlijk ambtenaar bij Defensie aangesteld en valt onder het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie (BARD) en de Regeling aanstelling geestelijk verzorgers. Volgens deze Regeling kan de zendende instantie, door intrekking van de zending, het ontslag van een geestelijk verzorger bewerkstelligen. Hoewel CMO niet de formele werkgever is – dat is het Ministerie van Defensie – heeft CMO op grond van de Regeling en het Ministerieel besluit functioneel gezag over de werknemer en kan zij in de praktijk beslissen over het

ontslag, waarmee zij de 'materiële werkgever' is. De conclusie van het hof is dat CMO onrechtmatig heeft gehandeld door op herhaalde momenten in de besluitvorming rond de intrekking van de zending niet het beginsel van hoor en wederhoor na te leven. Het ontbreken van wederhoor klemmt temeer omdat er geen rechtsgang voorhanden was waarin de inhoudelijke gronden voor de intrekking van de zending konden worden getoetst.

Schade

Volgens het hof bestaat er een oorzakelijk verband tussen de onrechtmatige gedraging van CMO en de schade. Die schade wordt bepaald op een inkomensschade van € 70.600 bruto en een immateriële schadevergoeding van € 4.400 netto. De inkomensschade vloeit voort uit het feit dat er, zonder dat sprake was van wederhoor van werknemer, op ontslag werd aangestuurd, wat tot arbeidsongeschiktheid leidde. Omdat werknemer tijdens de zitting echter ook liet zien niet over een voldoende mate van zelfreflectie te beschikken, schat het hof in dat de aanstelling nog twee jaar zou hebben voortgeduurd. De immateriële schadevergoeding is toegekend vanwege de ernstige psychische klachten en reputatieschade die werknemer heeft opgelopen door de onrechtmatige behandeling van CMO.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5452

Zaaknummer: 200.326.622

Rechters: G.A. Diebels, A.A. van Rossum en J.G.J. Rinkes

Advocaten: J.P. Volk en R.P.R. Noltén

Wetsartikelen: 6:162 BW, 121 Burgerlijk ambtenarenreglement defensie (BARD), 2 Regeling aanstelling geestelijk verzorgers (oud) en