

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door niet in te grijpen in een jarenlang sluimerend conflict waarbij het gezag van de werknemer door een andere werknemer werd ondermijnd.*Feiten*

Werknemer is sinds 18 november 1996 in dienst van het Nederlands Lucht- en Ruimtevaartcentrum (hierna: NLR), laatstelijk in de functie van R&D Engineer Senior binnen de divisie Aerospace Systems op de afdeling Defence Operations Aerospace Systems (hierna: ASDO). Werknemer was werkzaam als projectleider van de simulatieomgeving Weapon Engagement Simulation Tool (hierna: WEST) en viel onder de productiegroep Operationele Inzet Wapensysteemprestaties (hierna: OIW), waarvan X programma- en groepsleider was. Werknemer en X vielen onder dezelfde leidinggevende. Tussen werknemer en X is in ieder geval vanaf 2013 een meningsverschil ontstaan over het gebruik van bepaalde software binnen WEST. Bij WEST werd met de “Aerospace toolbox” gewerkt en X wilde dat dit het door hem ontwikkelde “Airbus model” zou zijn. Tussen werknemer en zijn leidinggevende hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden, waarbij de wijze van communicatie van en de slechte samenwerking met X meerdere malen aan bod is gekomen. Daarnaast heeft werknemer in meerdere e-mails zijn leidinggevende om hulp gevraagd. Bij e-mail van 26 november 2018 heeft werknemer geschreven dat een nieuwe medewerker het ongemakkelijk vindt dat hij van werknemer hoort met welke modellen bij WEST wordt gewerkt, terwijl X hem opdracht heeft gegeven om zijn Airbus model daarvoor te gebruiken. De leidinggevende heeft op deze e-mail, maar ook op andere e-mails, niet schriftelijk gereageerd. In augustus 2021 is het conflict geëscaleerd doordat een medewerker tijdens de afwezigheid van werknemer van X de opdracht heeft gekregen de Aerospace blockset modellen uit WEST te halen en te vervangen door de modellen van X. In de periode daarna hebben e-mailwisselingen en gesprekken plaatsgevonden tussen werknemer, X en de leidinggevende, waarbij ook de HR-adviseur betrokken is geweest. Werknemer geeft bij e-mail van 19 september 2021 aan zijn leidinggevende en de HR-adviseur aan dat de enige realistische oplossing voor hem is dat X bij het WEST-team weg wordt gehaald en gehouden. Op 26 oktober 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld wegens psychische klachten. Een aansluitend door de bedrijfsarts geadviseerde mediation met de leidinggevende heeft niets opgeleverd. NLR heeft de kantonrechter vervolgens verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen NLR en werknemer per 1 juni 2024 ontbonden op de grond (verstoorde arbeidsrelatie). Daarbij heeft hij werknemer de transitievergoeding van € 72.200,62 bruto toegekend en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van NLR ter hoogte van een brutojaarsalaris inclusief emolumenten (€ 94.000 bruto). Zowel

werknemer als NLR heeft hoger beroep ingesteld. Het hoger beroep richt zich op de vraag of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van NLR en, zo ja, of een hogere of lagere billijke vergoeding moet worden toegekend dan de kantonrechter heeft gedaan.

Oordeel

Het hof bekrachtigt het oordeel van de kantonrechter dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van NLR en oordeelt als volgt. Er heeft lange tijd een sluimerend conflict bestaan tussen werknemer en X over de voor WEST te gebruiken modellen. De omstandigheid dat werknemer op enig moment heeft bevestigd dat de relatie met X “nu best ok” was, of dat de lucht weer geklaard was, vormt onvoldoende reden voor de leidinggevende om het verder op zijn beloop te laten. Er was een ernstige conflictsituatie en daar had NLR iets aan moeten doen, althans veel meer dan zij gedaan heeft. Dat de situatie voor werknemer uiteindelijk onhoudbaar was, blijkt onder meer uit de e-mails van werknemer aan zijn leidinggevende in de periode van november 2018 tot en met mei 2021, waarin werknemer om hulp vraagt. De leidinggevende heeft op de meeste e-mails niet schriftelijk gereageerd, onder meer niet op de e-mail waaruit blijkt dat X een nieuwe medewerker tegen de instructies van werknemer – die als projectleider verantwoordelijk was – opdraagt met zijn eigen Airbus model te werken, hetgeen evident gezagsondermijnd is. NLR had hiertegen op moeten treden door ofwel tegen X te zeggen dat dit gedrag niet door de beugel kon ofwel een definitieve keuze voor een van de modellen te maken dan wel ervoor te zorgen dat X niet meer in het vaarwater van werknemer kon komen. Het is dus niet zo dat NLR pas in de zomer van 2021 actie hoefde te ondernemen en dat zij het tot die tijd aan werknemer en X onderling kon overlaten. Maar ook vanaf augustus 2021, toen het conflict escaleerde, heeft NLR niet echt naar een oplossing van het probleem toegewerkt. De situatie is werknemer, die verlangde dat X bij hem weg werd gehaald, uiteindelijk te veel geworden. Hij heeft zich ziek gemeld met psychische klachten en een aansluitend door de bedrijfsarts geadviseerde mediation met leidinggevende heeft niets opgeleverd. Wat de hoogte van de billijke vergoeding betreft, onderschrijft het hof tevens het oordeel van de kantonrechter. Het hof houdt hierbij rekening met het volgende. Werknemer is op dit moment nog ziek en ontvangt een WIA-uitkering. Werknemer werkte in een bijzondere niche en heeft een eenzijdig arbeidsverleden zodat – na zijn herstel wat naar schattig nog wel enige tijd (zes maanden tot een jaar) zal duren – niet valt te verwachten dat hij meteen een passende baan vindt. Ervan uitgaande dat werknemer begin 2026 weer aan het werk zal kunnen gaan, komt in ieder geval de inkomensschade tot die tijd voor vergoeding in aanmerking. Nu het gelet op de beperkingen van werknemer onwaarschijnlijk is dat hij begin 2026 direct een baan met dezelfde goede arbeidsvoorwaarden als bij NLR zal krijgen, bestaat aanleiding de billijke vergoeding op een hoger bedrag te stellen. Het hof begroot de totale inkomensschade daarom schattenderwijs, net als de kantonrechter, op € 94.000.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2881

Zaaknummer: 200.337.250/01

Rechters: G.C. Boot, F.J. van de Poel en K.G.F. van der Kraats

Advocaten: E.W. Heespelink en M.H. Stekelenburg

Wetsartikelen: 7:671b BW