

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt niet ernstig verwijtbaar door niet over te gaan tot een nader onderzoek van de meldingen en te onderzoeken of de anonieme meldingen over het functioneren van werkneemster ‘waar’ of ‘niet waar’ waren. Werkneemster moet billijke vergoeding terugbetalen.

Feiten

Werkneemster is per 1 maart 1999 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) de Stichting Hoger Onderwijs Nederland, h.o.d.n. Hogeschool INHolland (hierna: Inholland). Werkneemster was laatstelijk werkzaam als leidinggevende van circa 35 werknemers, tegen een salaris van € 6.579,22 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 10 oktober 2022 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Vanaf medio november 2022 heeft werkneemster in het kader van de re-integratie haar werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Op 23 november 2022 heeft werkneemster samen met een collega een gesprek gevoerd met twee vertrouwenspersonen, omdat vijf (anonieme) collega's uit het team van werkneemster naar de vertrouwenspersoon waren gestapt om te klagen over het functioneren van werkneemster. Om die reden is tevens een verbeterplan opgesteld. Werkneemster heeft het gesprek met de vertrouwenspersonen als confronterend en eenzijdig ervaren. Volgens haar was er geen ruimte voor hoor en wederhoor. Per e-mail van 20 maart 2023 zijn werkneemster en de collega door de vertrouwenspersoon uitgenodigd voor een vervolgesprek dat op 12 april 2023 heeft plaatsgevonden. Werkneemster heeft zich na het gesprek volledig ziek gemeld en zij is thans nog steeds arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werkneemster om medische redenen niet kan werken. Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden en Inholland te veroordelen tot betaling van onder meer de transitievergoeding (€ 58.057,63), een billijke vergoeding (€ 412.342,30) en een vergoeding van de volledige juridische kosten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en geoordeeld dat Inholland ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door een verbetertraject in te zetten tijdens arbeidsongeschiktheid en door geen onderzoek te doen naar de juistheid van de meldingen en geen hoor en wederhoor toe te passen. Inholland heeft tegen deze uitspraak van de kantonrechter hoger beroep ingesteld. In het hoger beroep draait het om de vraag of sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Inholland jegens werkneemster.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Net als werkneemster was ook haar leidinggevende verrast door de

meldingen. De leidinggevende heeft de meldingen niet gekwalificeerd als ongewenst gedrag. Wel werd een verbeterplan opgesteld. Blijkens het plan heeft ook de leidinggevende onderkend dat werkneemster het gesprek met de vertrouwenspersonen als confronterend, maar ook als eenzijdig heeft ervaren en dat zij er moeite mee had dat vanwege de vertrouwelijkheid geen hoor en wederhoor is toegepast. Verder zijn er diverse toetsingscriteria geformuleerd om te kunnen toetsen of het verbetertraject geslaagd is. Het bevragen van de vertrouwenspersonen om gericht bij de melders te vragen naar een zichtbare verandering en in algemene zin een terugkoppeling te geven, was daar één van. Werkneemster heeft verder met het plan ingestemd en is met de verbeterpunten aan de slag gegaan. Inholland heeft werkneemster ondersteuning geboden bij het ontwikkelplan. Op grond van deze gezamenlijke aanpak waar werkneemster mee akkoord ging, is het hof van oordeel dat Inholland in redelijkheid heeft kunnen menen niet direct na het gesprek op 23 november over te moeten gaan tot een nader onderzoek van de meldingen en te onderzoeken of de meldingen ‘waar’ of ‘niet waar’ waren. Inholland heeft zelf aangevoerd dat zij de zaak “klein” wilde houden ook om de positie van werkneemster te behouden. Het hof acht dat – gelet op het risico van escalatie – een gerechtvaardigd belang voor de organisatie van Inholland maar ook voor werkneemster zelf. Mogelijk kan achteraf wel geconcludeerd worden dat het plan van aanpak niet gewerkt heeft en er te veel op steunde dat werkneemster zelf aan de slag zou gaan door (individuele) gesprekken te voeren met haar medewerkers. Het hof is daarnaast van oordeel dat werkneemster zich niet in een positie bevond waarin zij “geen andere keuze had” dan een procedure te beginnen gericht op beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Van haar had verwacht mogen worden dat zij ervoor openstond om ten minste met Inholland in gesprek te gaan over het herstel van vertrouwen en van de arbeidsverhouding. Dat klemmt temeer nu Inholland de terugkoppeling van de vertrouwenspersonen niet als doorslaggevend had aangemerkt voor het voortbestaan van de positie van werkneemster en evenmin gezinspeeld had op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. Het hof is gelet op het voorgaande van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Inholland. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Inholland heeft werkneemster geen aanspraak op een billijke vergoeding (art. 7:671c lid 2, onder b BW). Het verzoek om terugbetaling van de reeds betaalde billijke vergoeding en vergoeding van de werkelijke proceskosten wordt derhalve toegewezen. De transitievergoeding mag werkneemster houden nu ingevolge artikel 7:683 lid 2 BW het hoger beroep alleen betrekking kan hebben op de billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:228

Zaaknummer: 200.336.778/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en L.G. Verburg

Advocaten: D.N.C. Doolaege en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:671c lid 1 sub c BW, 7:671c lid 2 en 3 BW en 7:683 lid 2 BW