



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Werkgever krijgt er ongenadig hard van langs. Rechter ontbindt de arbeidsovereenkomst maar kent werknemer een vergoeding toe van C=5!

Wat was er aan de hand? Werknemer is vanaf 2004 werkzaam als begeleider nachtdienst bij werkgever. Het gaat om een instelling die intensieve zorg biedt aan bewoners met complexe gedrags- en psychiatrische problemen. In de nacht van 9 op 10 juni 2013 doet zich een incident voor met een bewoner. De bewoner loopt daarbij een schaafwond op aan zijn rug.

Eerste verzoek

Werkgever neemt dit werknemer kwalijk en verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werknemer is sinds het incident arbeidsongeschikt. De rechter oordeelt dat werknemer van het incident geen verwijt te maken valt. Het ontbindingsverzoek wordt niet toegewezen en de rechter voegt daaraan het volgende toe:

“Gelet op de arbeidsongeschiktheid van [werknemer] en de afwijzende houding van [werkgever] lijkt het aannemelijk dat, voordat van daadwerkelijke terugkeer sprake kan zijn, een traject van herstel van vertrouwen moet worden ingezet, mogelijk onder leiding van een mediator. De door [werkgever] ter zitting aangekondigde mogelijke sanctie in de vorm van een waarschuwing, zoals ook aan [werknemer] is gegeven, past niet in dat traject. Los daarvan is, gelet op hetgeen hierboven ook is overwogen, voor een dergelijke waarschuwing geen grond in het gebeurde te vinden.”

Op initiatief van werkgever wordt mediation gestart. Er vinden vervolgens drie gesprekken plaats onder leiding van een mediator.

Tweede verzoek

Werkgever wendt zich na de derde mediationssessie opnieuw tot de kantonrechter en verzoekt voor de tweede keer ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ditmaal omdat er sprake zou zijn van een onherstelbare vertrouwensbreuk nu de mediation niet ‘het gewenste effect’ heeft gehad en dat wel als voorwaarde geldt voor terugkeer van de werknemer. Werkgever biedt een vergoeding aan gebaseerd op correctiefactor C=1. Dit komt neer op een bedrag van € 28.340,28 bruto. Werknemer verzet zich niet meer tegen het ontbinden van de arbeidsovereenkomst maar wil wel een hogere vergoeding, namelijk € 145.152,30. Hij dient daartoe een zelfstandig tegenverzoek in.



arbeidsrecht

Beoordeling door de kantonrechter

De rechter stelt eerst vast dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden nu werknemer zich hier niet langer tegen verzet.

De rechter komt kort terug op de reactie van werkgever op het incident. Deze reactie vindt hij onevenwichtig; hij verwijt werkgever dat die werknemer direct in het beklagenbankje heeft gezet. Werknemer werd meteen op non-actief gesteld en Hoffmann Bedrijfsrecherche werd op hem afgestuurd. Dit heeft werknemer terecht als disproportioneel en diffamerend ervaren. Er werd niet geluisterd naar de redelijke uitleg van werknemer. Er werd meteen ingezet op opbinding van de arbeidsovereenkomst. Van een werkgever mag worden verwacht dat hij een werknemer niet zomaar belast met een juridische procedure vol van ongefundeerde en ongrijpbare verwijten.

De rechter stelt vervolgens vast dat partijen na de afwijzing van het eerste ontbindingsverzoek, overeenkomstig het advies van de rechter, mediation hebben ingezet. Daarmee is er een mogelijkheid geweest om in een sfeer van vertrouwelijkheid met elkaar van gedachten te wisselen, niet alleen over het incident met de bewoner zelf, maar ook over de reactie daarop van werkgever. Nu partijen over dat alles open hebben kunnen spreken, had daarna eenvoudig een punt achter het incident moeten worden gezet. De rechter volgt werkgever dus niet waar die aan de mediation de eis verbindt dat daarin een 'gewenst effect' moest worden bereikt. De mediation was niet bedoeld om werknemer een soort examen te laten afleggen als voorwaarde voor zijn werkherhaling. Ook mocht de mediation door werkgever niet worden gebruikt om daarin alsnog het gelijk te halen dat hij in de eerste ontbindingsprocedure juist niet heeft gekregen.

Dat werknemer voor de mediation moest 'slagen' staat niet in de beschikking van het eerste ontbindingsverzoek. Deze voorwaarde dat past ook volstrekt niet bij de overwegingen van die beschikking. Die komen er overduidelijk op neer dat werkgever het incident verkeerd heeft beoordeeld ten nadele werknemer. Zelfs voor een waarschuwing bestond geen grond. Werkgever moet dan ook ophouden om steeds maar weer in verwijtende zin terug te komen op het incident en het gedrag van werknemer, door hem daarbij voor te houden dat hij moet leren van fouten om herhaling in de toekomst te voorkomen. Door zich zo te gedragen en halsstarrig vast te houden aan het eigen gelijk toont werkgever zich een slecht verliezer en komt hij de toezegging niet na werknemer in de gelegenheid te stellen zijn werkzaamheden te hervatten.

Het is werkgever aan te rekenen dat hij niet bekwaam is gebleken de eerdere beschikking op juiste waarde te schatten en daarnaar te handelen. Daardoor heeft hij veel te lang de re-integratie van werknemer en de door hem gewenste feitelijke terugkeer op het werk geblokkeerd. Het is voldoende aannemelijk geworden dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer alleen daardoor is blijven voortbestaan, en intussen zelfs aanzienlijk is verergerd. Werknemer gaat door het ontslag een onzekere financiële toekomst tegemoet en moet afscheid nemen van zijn werk, dat hij jarenlang met plezier deed. Ook het repeterend en halsstarrig gedrag van werkgever – in strijd met zijn verplichtingen als goed werkgever – draagt bij aan het uiteindelijke oordeel van de rechter.



arbeidsrecht

Conclusie

De rechter oordeelt dat een ruime vergoeding op zijn plaats is. De rechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en kent werknemer een vergoeding toe die is gebaseerd op een correctiefactor 5. Dit resulteert in een uiteindelijke vergoeding van € 141.701,40 bruto.

Vindplaats: ECLI:NL:RBGEL:2014:6000