

Het belang van het volgen van een goede procedure

In deze bijdrage wil ik twee praktijksituaties bespreken over medewerkers waarover een werkgever niet tevreden is, althans die handelen op een wijze die door de werkgever niet wordt geaccepteerd. Maar ook wil ik meegeven dat er voor werkgevers hoge drempels gelden om te kunnen overgaan tot ontslag van de medewerkers en dat het volgen van een correcte procedure bepalend kan zijn voor wel of niet gelijk krijgen.

De eerste situatie betreft een werknemer die weigert om een passende functie te gaan verrichten. De werknemer heeft vanaf indiensttreding werkzaamheden verricht op een bepaalde locatie. Op enig moment heeft een aanvaring plaatsgevonden tussen een collega en werknemer. Naar aanleiding hiervan heeft de leidinggevende van werknemer aan werknemer bericht dat zij tijdelijk werd overgeplaatst naar een andere locatie.

Via e-mail heeft de leidinggevende aan de directe collega's van werknemer aangekondigd dat werknemer tijdelijk naar een andere locatie wordt overgeplaatst en dat het de bedoeling is dat zij te zijner tijd op locatie 1 zal terugkeren. Daarna heeft er tussen enerzijds werknemer en anderzijds haar teamcoach, een HR medewerkster en de leidinggevende een gesprek plaatsgevonden.

Uit dit gesprek bleek onder meer dat het werken op een andere locatie geen duurzame oplossing is en is gesproken over het inzetten van mediation om te onderzoeken of terugkeer naar locatie 1 mogelijk is. Dit omdat was gebleken dat ook andere collega's moeite hadden met (de wijze van functioneren en communiceren van) werknemer. Dit heeft geleid tot een mediationtraject. De mediation is na één mediationgesprek op initiatief van werknemer beëindigd.

Op enig moment heeft werkgever aan werknemer een andere functie aangeboden. Werknemer heeft deze functie geweigerd. Dit heeft ertoe geleid dat werkgever een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gestart bij de rechter. In deze procedure heeft werkgever vijf verklaringen van collega's van werknemer overgelegd, waaruit duidelijk wordt dat zij samenwerkingsproblemen met werknemer hebben ondervonden.

Werkgever verzoekt in deze procedure om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de grond van verwijtbaar handelen van de werknemer, op grond van een verstoorte arbeidsrelatie en op de zogenaamde combinatiegrond. Werkgever voert ter onderbouwing van het verwijtbaar handelen aan dat werknemer een passende functie heeft geweigerd.

Naar het oordeel van de kantonrechter levert het weigeren van een (passende) functie (in het voorliggende geval) geen verwijtbaar handelen op. De kantonrechter is van oordeel dat uit de overgelegde stukken en wat ter zitting is gesteld ook niet gebleken is dat voldoende sprake is van een verstoorte arbeidsrelatie. Ten aanzien van de arbeidsverhouding tussen werknemer en haar collega's op haar oorspronkelijke werklocatie, staat vast dat er op 19 maart 2020 'iets' heeft plaatsgevonden waardoor er frictie is ontstaan tussen werknemer en haar leidinggevende. De kantonrechter merkt op dat 19 maart 2020 drie dagen na de eerste lockdown was; het was op dat moment een chaotische situatie en het was (nog) niet voldoende duidelijk hoe er met bepaalde zorgtaken moest worden omgegaan vanwege deze nieuwe situatie. Werkgever heeft er vervolgens niet voor gekozen de verstoring tussen partijen op dat moment op te lossen. Weliswaar is dat voorstelbaar omdat werkgever zich in een acute crisis bevond en zij op dat moment andere prioriteiten had. Eveneens vindt de kantonrechter het begrijpelijk dat werkgever op dat moment gelet op de omstandigheden werknemer heeft overgeplaatst naar een andere locatie.

Maar uit het dossier blijkt niet dat werkgever vóór het incident van 19 maart 2020 ervan op de hoogte was dat collega's van werknemer moeite hadden met het gedrag van werknemer. Ook is niet gebleken dat werkgever daadwerkelijk heeft geprobeerd om de eventueel verstoorte arbeidsverhouding tus-

sen werknemer en de vijf collega's te stabiliseren. Weliswaar is als laatste redmiddel mediation ingezet, maar vaststaat dat de vijf collega's die over werknemer hebben verklaard niet op actieve wijze bij die mediation betrokken zijn geweest. De kantonrechter ziet niet dat deze samenwerkingsproblemen niet alsnog opgelost kunnen worden.

De werkgever had er dus goed aan gedaan om in het mediationtraject ook de collega's te betrekken die problemen hadden met werknemer. Wat mij betreft ook logisch en een grote fout van werkgever om dit niet te doen, nu juist het conflict met collega's de grondslag was voor de ontstane situatie en de reden waarom werknemer niet meer naar haar 'eigen' locatie kon terugkeren. Zo blijkt maar weer eens dat niet de aangevoerde redenen voor een ontbindingsverzoek onvoldoende hoeven te zijn, maar dat (ook) de gevolgde procedure cruciaal kan zijn. Want met een correct gevolgde procedure zou de ontbinding mogelijk wél zijn uitgesproken.

De tweede situatie betreft een werknemer die beveiligingswerkzaamheden uitvoerde op de luchthaven Schiphol, binnen het gedeelte van de luchthaven waarvoor vereist is dat daar werkzame personen over een zogenoemde Schipholpas beschikken. De Schipholpas was hem verstrekt door Schiphol Nederland B.V., de opdrachtgever van werkgever. Op de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de Cao werkgever Aviation Security (hierna: de cao) van toepassing.

Op enig moment heeft een incident plaatsgevonden waarbij werknemer de Schipholregels heeft overtreden, waarna Amsterdam Airport Schiphol als sanctie de Schipholpas voor vier weken (waarvan twee weken voorwaardelijk) heeft ingetrokken en een veiligheidstraining van werknemer heeft geëist. Werkgever heeft vervolgens contact gezocht met werknemer en verzocht de training te volgen. Werknemer heeft dit niet gedaan met als gevolg dat de Schipholpas van de werknemer definitief is geworden. Toen dit gebeurde, heeft werkgever de werknemer op staande voet ontslagen.

Zowel de kantonrechter als het Gerechtshof zijn tot het oordeel gekomen dat de beschreven verwijten en omstandigheden, geen dringende reden opleveren voor een ontslag op staande voet. De redenen hiervoor zijn dat niet is komen vast te staan dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden op Schiphol daadwerkelijk onzorgvuldig heeft gehandeld en hoe ernstig de gedragingen van werknemer zijn geweest. Maar ook wordt werkgever verweten dat hij simpelweg is blindgevaan op het verwijt dat SNBV werknemer heeft gemaakt en op de gevolgen die SNBV hieraan heeft verbonden.

De rechters vinden dat werkgever een deugdelijk eigen onderzoek had moeten voeren, maar ook redelijke steun hadden moeten verlenen aan werknemer om zijn onschuld te kunnen aantonen. Temeer omdat sprake was van een dienstverband van meer dan twintig jaar zonder (grote) problemen. Dit had, volgens de rechters, van een goed werkgever mogen worden verwacht. En dus werd geconcludeerd dat, ondanks het feit dat in de cao was bepaald dat 'het definitief intrekken van de Schipholpas' in ieder geval als dringende reden wordt beschouwd die een ontslag op staande voet rechtvaardigt, het ontslag op staande voet niet in stand bleef. Het ontslag op staande voet

werd dus vernietigd en de werkgever werd veroordeeld tot betaling van een bedrag van (in totaal) € 56.500,- (!).

En ook hier geldt dat, als werkgever wel een deugdelijke procedure had gevolgd (en bijvoorbeeld zelf onderzoek had gedaan of met de opdrachtgever in overleg was getreden in plaats van klakkeloos uit te gaan van de standpunten van de opdrachtgever) het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig zou zijn geweest. En dat had de werkgever een flinke som geld bespaard!

De conclusie is dan ook dat niet alleen de feiten voldoende moeten zijn om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te kunnen krijgen, maar dat het uiteindelijke resultaat ook valt of staat bij de gevolgde procedure.

Peelland Advocaten
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook om te overleggen over een te volgen strategie in (potentiële) ontslagzaken, kunt u terecht bij Peelland Advocaten, gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst!

**Erik Jansen
Advocaat**

