

Recht voor vertrouwenspersonen



‘Een steek in de rug’

Over onvoldoende onderzoek doen naar klachten over een werknemer

Een aantal medewerkers klaagt bij de vertrouwenspersoon over hun leidinggevende. De werkgever start een verbetertraject.¹

De situatie

Margriet werkte al twintig jaar als manager bij een hogeschool toen ze in oktober uitviel wegens ziekte. Een maand later hervatte ze haar werk gedeeltelijk in het kader van re-integratie. De dag na haar terugkeer ontvingen Margriet en haar leidinggevende Peter een e-mail van de vertrouwenspersonen.

Hierin stond:

‘Vertrouwenspersonen hebben in de eerste plaats een ondersteunende rol naar individuele collega’s die zich bij ons melden. Daarnaast hebben wij ook een signalerende functie. Vanuit die optiek willen wij graag een afspraak plannen om onze zorg met jullie te bespreken.’

Peter reageerde per e-mail met: *‘Dit doen vertrouwenspersonen niet zomaar. Welke inschatting heb jij hierbij?’* Margriet antwoordde dat ze geen idee had.

Een week later, het is dan eind november, vond een gesprek plaats tussen Margriet, Peter en de vertrouwenspersonen. Tijdens dit overleg werd duidelijk dat meer dan vijf collega’s uit Margriets team zich bij de vertrouwenspersonen hadden gemeld met klachten over haar functioneren.

De inhoud was uiteenlopend:

- *‘Ze pakt haar rol niet op.’*
- *‘Mensen lopen over haar heen.’*
- *‘Ze geeft tegenstrijdige boodschappen.’*
- *‘Bij kritiek loop je tegen een muur.’*
- *‘Ik voel me als een klein kind behandeld. Ik ben bang.’*

Na dit gesprek stelde Peter een verbeterplan op. Voor Margriet kwam het signaal van de vertrouwenspersonen als een complete verrassing. In haar 20-jarige carrière had ze altijd goede beoordelingen ontvangen, waarin de nadruk lag op strategisch sturen en leiderschapsprincipes. Ze had eerder aangegeven dat de omvang van haar functie te groot was voor de taakstelling, en hoewel er daardoor plannen werden gemaakt om een extra manager aan te stellen, was dit nooit gerealiseerd. Margriet stond al onder druk en had hierover gesprekken met de bedrijfsarts gevoerd. Op diens advies had ze zich deels ziekgemeld en vier weken verlof gepland.

Margriet heeft het gesprek met de vertrouwenspersonen als confronterend en eenzijdig ervaren. Vanwege de vertrouwelijkheid was er geen ruimte voor hoor en wederhoor, waardoor het voor haar

¹ Rechtbank De Haag 26 september 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:15167.



onduidelijk bleef welke specifieke situaties ten grondslag lagen aan de meldingen. De feedback, gebracht via de vertrouwenspersonen, voelde voor haar als een persoonlijke aanval van haar collega's, als een steek in de rug.

In maart nodigde een van de vertrouwenspersonen Margriet en Peter uit voor een vervolggesprek. Het vervolggesprek was bedoeld om de verbeteringen te evalueren. Margriet hoorde dat de situatie was verslechterd. De vertrouwenspersoon had voorafgaand aan het gesprek contact gezocht met alle melders om te vragen hoe zij hun werkomgeving inmiddels ervoeren. Kort daarna meldde Margriet zich volledig ziek en bleef arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts stelde in zijn verslag dat het onduidelijk was waarom het gesprek met de vertrouwenspersonen op deze manier had plaatsgevonden.

Wat wil Margriet?

Margriet vindt dat er een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan met een onherstelbare vertrouwensbreuk. Ze vindt dat ze haar werk niet meer kan doen en dat dat te wijten is aan de hogeschool. Margriet zoekt juridisch advies. Haar advocaat adviseert om bij de kantonrechter een verzoekschrift in te dienen om de arbeidsovereenkomst met de hogeschool te ontbinden. Ze vraagt ook een transitievergoeding van € 58.057 bruto, een billijke vergoeding van € 412.342 bruto en vergoeding van de juridische kosten.

De visie van de hogeschool

De hogeschool erkent dat er een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan, maar betwist dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarom verzoekt ze de kantonrechter te beslissen dat aan Margriet geen vergoedingen toekomen.

Margriet verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en wijst naar artikel 7:671c lid 1 jo. lid 2 onder b BW:*

- 1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.*
- 2. Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:
b. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.*

* jo. = juncto, in verbinding met



De kantonrechter

Ontbinding

Omdat Margriet en de hogeschool het erover eens zijn dat de verhouding tussen hen ernstig en blijvend is verstoord, wijst de kantonrechter de ontbinding toe met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Margriet heeft ook recht op een billijke vergoeding omdat de hogeschool ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Wat maakt het ernstig verwijtbaar?

De kantonrechter houdt rekening met de volgende omstandigheden:

1. Margriets functioneren was altijd goed. In de ruim twintig jaar dat ze er werkte is ze nooit eerder aangesproken op haar manier van leidinggeven. Ze is door de vertrouwenspersoon geconfronteerd met vaag geformuleerde en anonieme meldingen van collega's uit haar team die zien op door deze collega's ervaren onveilige werkomgeving en het bestaan van een angstcultuur.
2. De vertrouwelijke procedure bij de vertrouwenspersoon die bedoeld is voor hulp bij ongewenst (grensoverschrijdend) gedrag, is gebruikt voor meldingen over het functioneren van Margriet. Die meldingen waren niet concreet, doordat er geen details over de klachten 'mochten worden gedeeld'.
3. De hogeschool heeft de inhoud van alle meldingen zonder meer voor waar aangenomen. Het was daardoor voor Margriet onmogelijk voor ogen te krijgen op welke situaties de meldingen betrekking zouden (kunnen) hebben.
4. Op basis daarvan is een – evenzo vaag - verbeterplan gemaakt.
5. Haar leidinggevende Peter heeft de meldingen ook voor waar aangenomen en nagelaten om (i) een nadere onderbouwing van de meldingen te verlangen en (ii) om überhaupt aan te kaarten dat de procedure bij de vertrouwenspersoon niet voor meldingen over het functioneren van Margriet bedoeld is en dat meldingen over het functioneren van Margriet bij hem

zouden moeten worden gedaan en door hem zouden moeten worden behandeld.

6. De hogeschool heeft geen onderzoek gedaan waardoor Margriet geen kans kreeg zich te verdedigen.
7. Het basisbeginsel van hoor en wederhoor is geschonden. De hogeschool heeft zich niet als een goed werkgever gedragen.
8. Dit gebeurde tijdens arbeidsongeschiktheid.
9. Door de gang van zaken binnen vier maanden een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding ontstaan na een dienstverband van 24 jaar.

De rechter geeft twee punten van kritiek

Ten eerste is evident grensoverschrijdend gedrag ontoelaatbaar en zal dat vrijwel altijd direct leiden tot arbeidsrechtelijke consequenties. Disfunctioneren moet eerst leiden tot een verbetertraject met duidelijk en toetsbaar omschreven verbeterdoelen. Een andere vraag is of het aan medewerkers of collega's is om het functioneren van een leidinggevende te beoordelen.

Een vergoeding

Een billijke vergoeding is een financiële compensatie die wordt toegekend als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zoals hier het geval is. De kantonrechter stelt dit bedrag vast op € 155.000,- bruto. Hierbij werd rekening gehouden met

- Margriets pensioengerechtigde leeftijd over drie jaar
- haar bruto jaarsalaris van € 85.000,- inclusief vakantietoeslag
- haar arbeidsongeschiktheid en inkomensverlies, leeftijd, eenzijdige werkervaring en geringe kans op werkherleving.

Ze heeft ook recht op een transitievergoeding van € 58.652,01 bruto en op vergoeding van de proceskosten van € 10.000,00 exclusief BTW. Margriet had geen andere keus dan een procedure te starten.

