

RECHTSPRAAK

Tata Steel IJmuiden B.V./werkneemster

Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Werkneemster is meermalen aangesproken op haar gedrag, is overgeplaatst naar andere functies en heeft tevens een verbetertraject doorlopen. Geen sprake van verbetering. Werkneemster is, gezien haar houding en gedrag, ongeschikt gebleken.

Werkneemster is op 18 juni 2009 in dienst getreden bij Tata Steel IJmuiden B.V. (hierna: Tata Steel) in de functie van Medewerker B Service Center in de Warmband-walserij (WBW). Op 22 juli 2010 is werkneemster aangesproken op een aantal door haar gemaakte fouten, overtreding van veiligheidsvoorschriften, incidenten op de werkvloer en over haar veelvuldig telefoon- en internetgebruik. Werkneemster heeft bij die gelegenheid laten weten het zwaar te vinden als enige vrouw in een ‘mannenwereld’ te moeten werken. Ook in de daarop volgende jaren is zij een aantal malen aangesproken op haar gedrag. Werkneemster is overgeplaatst naar drie andere functies/afdelingen. Tevens heeft een verbetertraject van ongeveer een halfjaar plaatsgevonden, gecombineerd met begeleiding van een externe therapeut en een interne coach. Tata Steel verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van de e-grond, de d-grond, dan wel de g-grond. Tata Steel stelt met verwijzing naar een groot aantal gespreksverslagen en een aantal verklaringen van collega's, dat werkneemster zich van meet af aan weinig tot niets gelegen heeft laten liggen aan voorschriften over bijvoorbeeld het privégebruik van telefoon en internet, het op tijd komen, de wijze van ziekmelden of veiligheidsaspecten. Ze maakte aan de band regelmatig fouten waardoor deze moest worden stopgezet, maar zij is daarop nooit aanspreekbaar, aanvaardt nimmer kritiek, wijst steevast een ander als schuldige aan en creëert, onder andere daardoor, in elke functie op elke afdeling ruzies en wegens haar onaangepaste gedrag onoverkomelijke problemen met zowel collega's als leidinggevenden, aldus Tata Steel.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is thans arbeidsongeschikt. Desondanks staat geen opzegverbod aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg, nu het verzoek geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. De kantonrechter acht het aannemelijk dat het voor werkneemster niet eenvoudig was zich als enige vrouw staande te houden in een ‘mannenwereld’, waarin zij naar eigen zeggen regelmatig verbaal grof werd bejegend. Zij heeft voor die ‘mannenwereld’ echter bewust gekozen door te besluiten tot een opleiding die leidt tot functies die – ook vandaag de dag – merendeels door mannen worden vervuld. Dat valt op zichzelf gezien Tata Steel niet aan te rekenen. Werkneemster heeft voorts niet betwist dat zij moeilijk tot niet aanspreekbaar was op een fout als gevolg waarvan de band waaraan zij moest

werken een aantal keren moest worden stopgezet; zij ontkent slechts dat zij fouten maakte. Vastgesteld moet worden dat het formele verbetertraject van een halfjaar niet tot daadwerkelijke verbetering en een goed werkbaar situatie heeft geleid, onder meer door het, door collega's kennelijk als recalcitrant en provocerend ervaren, gedrag van werkneemster. De kantonrechter acht aannemelijk dat tussen Tata Steel en werkneemster de verhoudingen ernstig en onherstelbaar verstoord zijn geraakt (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). In hoeverre werkneemster dit gelet op haar psychische geaardheid en gesteldheid is aan te rekenen valt echter niet vast te stellen, zodat niet kan worden geoordeeld dat de handelwijze en het gedrag van werkneemster ernstig verwijtbaar is. Wel kan worden vastgesteld dat werkneemster voor alle functies die zij sedert 2009 heeft vervuld als gevolg van haar houding en gedrag ongeschikt is gebleken, ondanks de kansen op verbetering, met begeleiding door Tata Steel en externe begeleiding. Herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede. Nu niet is vastgesteld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en ook aan de overige voorwaarden van artikel 7:673 lid 1 BW is voldaan, dient Tata Steel onverkort de transitievergoeding aan werkneemster te voldoen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:6811

Zaaknummer: 5010875

Rechters: C.E. van Oosten-van Smaalen

Advocaten: E.F. Seunke en S.P. Koerselman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW