

RECHTSPRAAK

werkneemster/Jumbo Supermarkten B.V.

Van Jumbo had als goed werkgever verwacht mogen worden het gesprek in goede banen te leiden en in te grijpen op het moment dat de afdelingschef tegen de stoel van werkneemster schopte. Van ernstig verwijtbaar handelen door Jumbo is echter geen sprake. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 19 mei 2007 bij de (rechtsvoorganger van) Jumbo in dienst getreden. Op 23 mei 2016 heeft tussen partijen een incident plaatsgevonden. Werkneemster was haar klocksleutel vergeten. Daarop werd haar door de plaatsvervangend filiaalmanager medegedeeld dat zij naar huis diende te gaan om haar klocksleutel op te halen, waarna tussen partijen een discussie is ontstaan. In de dagen daarop volgend is tussen partijen een discussie ontstaan over de inroostering van werkneemster. Werkneemster heeft een klacht ingediend. Na enkele gesprekken heeft in de periode van 1 augustus 2016 tot en met 9 augustus 2016 mediation plaatsgevonden. De mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werkneemster heeft zich op 8 augustus 2016 ziek gemeld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van Jumbo op de g-grond ontbonden. Voor wat betreft de billijke vergoeding heeft de kantonrechter overwogen dat van dreigementen en intimiderend optreden door Jumbo niet is gebleken en dat het handelen van Jumbo niet kwalificeert als ernstig verwijtbaar. Het verzoek om een billijke vergoeding is afgewezen. Werkneemster komt hiertegen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is gebleken dat de verstoorde arbeidsverhouding haar oorsprong vindt als tussen partijen eind mei 2016 een geschil ontstaat over de door werkneemster vergeten klocksleutel en de inroostering van werkneemster. Nadat een gesprek hierover heeft plaatsgevonden en Jumbo schriftelijk aan werkneemster heeft bevestigd dat bij de inroostering met de door haar opgegeven beschikbaarheid rekening wordt gehouden, heeft werkneemster op 12 juli 2016 een uitgebreide klachtenbrief aan de klachtencommissie gezonden. Naar aanleiding hiervan heeft op 26 juli 2016 een gesprek plaatsgevonden. De stelling van werkneemster dat Jumbo hiermee in strijd met de klachtenprocedure heeft gehandeld, volgt het hof niet. De klachtenprocedure schrijft immers voor dat pas als na goed overleg niet tot een oplossing kan worden gekomen, een officiële klacht kan worden ingediend en een onderzoek zal worden gestart. Toen bleek

dat tijdens het gesprek op 26 juli 2016 niet tot een oplossing kon worden gekomen, heeft op 29 juli 2016 alsnog een gesprek plaatsgevonden met de HR Manager en Operationeel Manager. Hiermee heeft Jumbo conform haar klachtenregeling gehandeld. In dat gesprek is werkneemster een mediationtraject aangeboden alsook overplaatsing naar een ander filiaal. Ten aanzien van de door werkneemster gestelde intimidatie en bedreiging oordeelt het hof als volgt. Tijdens het gesprek op 26 juli 2016 zijn de gemoederen hoog opgelopen. Op enig moment heeft de afdelingschef tegen de stoel van werkneemster geschopt, naar zijn zeggen om op die manier haar aandacht te trekken toen hij van haar geen respons kreeg. Jumbo heeft toegegeven dat het handelen van de afdelingschef weinig professioneel was en heeft hem naar eigen zeggen na afloop van het gesprek op zijn gedraging aangesproken. Dat sprake is geweest van intimidatie en dreigementen is naar het oordeel van het hof niet komen vast te staan. Concluderend is het hof van oordeel dat van Jumbo als goed werkgever verwacht had mogen worden het gesprek van 26 juli 2016 in goede banen te leiden en in te grijpen op het moment dat de afdelingschef tegen de stoel van werkneemster schopte, waarbij geldt dat een dergelijke schop niet aanvaardbaar is. Dat dit niet is gebeurd valt Jumbo te verwijten. Van *ernstig* verwijtbaar handelen door Jumbo is echter geen sprake, nu het hof aannemelijk acht dat de schop tegen haar stoel bedoeld was om haar aandacht te trekken. Het hof neemt daarbij mee dat Jumbo op 29 juli 2016 aan werkneemster een mediationtraject heeft aangeboden. Voor toekenning van een billijke vergoeding is naar het oordeel van het hof dan ook geen aanleiding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-07-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:1764

Zaaknummer: 5892323 RP VERZ 17-50223

Rechters: M.D. Ruizeveld, S.R. Mellema en I. Zaal

Advocaten: R. van Viersen en W. van der Boon

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 8 sub c BW