

RECHTSPRAAK

Werknemersverzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst. Niet staat vast dat werkgever onvoldoende toezicht heeft gehouden op leidinggevende die zou pesten. Internemeldingsprocedure is echter niet voortvarend verlopen. Geen billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 1983 in dienst bij Nouryon Functional Chemicals B.V. (hierna: Nouryon). Werkneemster is door haar leidinggevende met een 2 beoordeeld voor haar presteren over 2018. Bij brief van 18 maart 2019 heeft werkgever werkneemster medegedeeld dat haar presteren onder de maat is. Werkneemster heeft zich op 2 mei 2019 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat de stijl van leidinggeven van de manager door werkneemster als intimiderend wordt ervaren, waardoor haar vertrouwen in hem is verdwenen. Op 15 juli 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en Nouryon over het opstarten van een meldingsprocedure vanwege door werkneemster ervaren pestgedrag en intimidatie. Naar aanleiding daarvan heeft Nouryon de meldingsprocedure opgestart. Op 9 januari 2020 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat het voor werkneemster belangrijk is dat de procedure zo snel mogelijk wordt afgerond. Op 20 februari 2020 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat vanuit medisch oogpunt een afscheid aangewezen is. Op 29 juni 2020 heeft werkneemster Nouryon gevraagd om een oplossing. Partijen zijn vervolgens in overleg getreden over de beëindiging van het dienstverband, maar hebben geen overeenstemming bereikt. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden en Nouryon te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 625.655,52.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat, nu Nouryon zich niet tegen de verzochte ontbinding heeft verzet, het werknemersverzoek wordt toegewezen. Vervolgens moet beoordeeld worden of er in deze procedure aanleiding is voor toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoeding. Werkneemster stelt dat Nouryon ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onvoldoende toezicht te houden op haar leidinggevende (met als gevolg een onveilige werkomgeving). De kantonrechter stelt vast dat de verwijten die werkneemster haar leidinggevende maakt, gemotiveerd zijn weersproken. Aldus komt niet vast te staan dat de leidinggevende werknemer bewust heeft gepest of geïntimideerd. Daar komt bij dat werkneemster haar klachten over de leidinggevende niet eerder dan tijdens de meldingsprocedure kenbaar heeft gemaakt. Dat werkneemster na zoveel jaar een onvoldoende

beoordeling heeft gekregen is zeer spijtig en het is begrijpelijk dat dit haar zeer aangrijpt. Niet is echter gebleken dat Nouryon hiermee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het is aan de werkgever om het functioneren van een werknemer te beoordelen. Hoewel de meldingsprocedure veel langer heeft geduurd dan beiderzijds gedacht, is er volgens de kantonrechter onvoldoende aanleiding om Nouryon daarvan een (ernstig) verwijt te maken. Nouryon heeft immers verklaard dat een en ander door de COVID-19-pandemie is vertraagd. Wel had het op de weg van Nouryon gelegen om werkneemster zo snel mogelijk na afronding van het onderzoek op de hoogte te stellen van de conclusies. Dat zij dit niet gedaan heeft, kan haar worden verweten, maar is niet ernstig verwijtbaar. Hoewel Nouryon zeker ook een verwijt kan worden gemaakt van het niet (tijdig) nakomen van diverse verplichtingen in het kader van de re-integratie, leidt dit niet tot een ander oordeel. Werkneemster heeft dit Nouryon namelijk niet verweten. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, zodat er geen grondslag bestaat voor toekenning van het verzochte.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2301

Zaaknummer: 8945909 \ HA VERZ 20-223 \ 520 \ 918

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: R.L.J. van der Meer, K. Wiersma en H.G. Bemelmans

Wetsartikelen: 7:671c BW