

RECHTSPRAAK

Verzoek werkneemster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, gebaseerd op artikel 7:671c BW in verbinding met artikel 7:646 lid 6 en 7 BW (gesteld ernstig verwijtbaar handelen door werkgever vanwege intimidatie door werkgever tijdens re-integratie), afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1996 in dienst van een advocatenkantoor als juridisch secretaresse. Op 1 juni 2015 heeft zij zich ziek gemeld. Partijen hebben in september 2015 over re-integratie gesproken. Werkneemster heeft toen gemeld dat zij contact had met een psycholoog, gevestigd langs het spoor. Een van de bij dat gesprek aanwezige advocaten heeft toen (al dan niet gekscherend) opgemerkt dat werkneemster zich dan ook meteen voor de trein kon gooien. Per 31 mei 2016 is werkneemster volledig arbeidsongeschikt verklaard. Per 29 mei 2017 is de loondoorbetalingsplicht van werkgever geëindigd. Op 12 november 2019 heeft de gemachtigde van werkneemster – onder verwijzing naar de *Xella*-beschikking van de Hoge Raad – aan het advocatenkantoor voorgesteld de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding. Werkgever heeft dit voorstel in eerste instantie afgewezen, maar heeft in december 2019 toch een beëindigingsovereenkomst aan werkneemster aangeboden met daarin opgenomen de transitievergoeding. Werkneemster is hier niet mee akkoord gegaan. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Het verzoek is gegrond op artikel 7:671c in verbinding met artikel 7:646 lid 6 en 7 BW. Volgens werkneemster is sprake geweest van intimidatie door werkgever.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Wil sprake zijn van intimidatie als bedoeld in lid 6 en 7 van artikel 7:646 BW dan moet het gedrag dat werkneemster haar werkgever verwijt verband houden met haar geslacht én tot doel of gevolg hebben (gehad) dat de waardigheid van haar persoon is aangetast én dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving is gecreëerd. Werkneemster heeft om te beginnen niet gesteld dat de gewraakte uitlating (over het ‘voor de trein gooien’) verband houdt met haar geslacht. Om die reden kan het ontbindingsverzoek, voor zover dat geënt is op schending van artikel 7:646 BW, niet worden toegewezen. Voor zover de stellingen van werkneemster ruimer moeten worden begrepen, in die zin dat de gewraakte uitlating ernstige verwijtbaarheid oplevert aan de zijde van de werkgever en daarom de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve behoort te eindigen, overweegt de kantonrechter dat zij werkneemster hierin niet volgt. Bij de beoordeling van de

vraag of de werkgever ernstig verwijtbaar handelt jegens de werknemer door zich op een bepaalde manier uit te laten, zijn naast de woordkeuze ook de setting, de gebruikelijke omgangsvormen tussen partijen en de omstandigheden waaronder dit gebeurt relevant. Nu werkneemster hierover onvoldoende concreet is geworden en werkgever stellig ontkent dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, heeft werkneemster haar stelling onvoldoende gemotiveerd onderbouwd en wordt aan bewijslevering niet toegekomen. Bovendien geldt dat werkneemster niet aannemelijk heeft gemaakt dat de door haar gestelde nadelige gevolgen verband houden met de gestelde uitlating en dat, als die opmerking niet zou zijn gemaakt, zij op 1 juni 2017 weer volledig hersteld zou zijn geweest. Bij dit oordeel speelt een rol dat niet ter discussie staat dat de klachten van werkneemster die aanleiding vormden voor haar ziekmelding in juni 2015, voortvloeiden uit privé-omstandigheden en niet werkgerelateerd waren. Afwijzing van het ontbindingsverzoek en de nevenverzoeken volgt.

Werkneemster maakt subsidiair aanspraak op een vergoeding gelijk aan de transitievergoeding. Dit verzoek wordt eveneens afgewezen, nu werkgever heeft aangeboden het slapende dienstverband met wederzijds goedvinden te willen beëindigen tegen betaling van de wettelijke transitievergoeding. Werkneemster heeft om haar moverende redenen besloten hier niet op in te gaan. Het gaat onder die omstandigheden niet aan om werkgever handelen in strijd met artikel 7:611 BW te verwijten. Van schadeplichtigheid is daarom geen sprake.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:1007

Zaaknummer: 8226781 AR VERZ 19-93

Rechters: L.T. de Jonge

Advocaten: B. van Dijk en P.G.H. van Dijk

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:646 BW en 7:671c BW