

RECHTSPRAAK

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Verwijten werkneemster (waaronder machtsmisbruik, discriminatie, grensoverschrijdend gedrag) zijn niet komen vast te staan. Werkneemster krijgt gelegenheid rapportages UWV over te leggen.

Feiten

Werkneemster is sinds oktober 2007 in dienst van de Rijksoverheid (hierna: werkgeefster). In een mailwisseling op 17 mei 2017 tussen werkneemster en haar toenmalige leidinggevende, heeft werkneemster aangegeven zich onveilig te voelen op het werk. Haar leidinggevende heeft haar toen doorverwezen naar de vertrouwenspersoon. Op 23 mei 2017 heeft werkneemster een handgeschreven brief aan werkgeefster overhandigd waarin zij de omstandigheden toelicht die maken dat zij zich onveilig voelt op de werkvloer. Daarin staat – samengevat – onder meer vermeld dat zij branderige klachten ervaart na iets te hebben gedronken op de werkvloer, dat dingen die op de werkvloer zijn besproken buiten het werk om tegen haar worden gebruikt, dat zij door collega's/werkgeefster wordt achtervolgd en dat er plotseling privéapparatuur van haar kapot is gegaan. Werkneemster is sinds 18 juli 2018 arbeidsongeschikt. Het UWV heeft werkneemster in april 2021 100% arbeidsongeschikt bevonden en heeft werkneemster vanaf 13 april 2021 een WIA-uitkering toegekend. Werkgeefster heeft het dienstverband met toestemming van het UWV opgezegd per 1 november 2021. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgeefster tot – onder meer – betaling van een billijke vergoeding van € 850.000 bruto plus betaling van gezondheidskosten die niet door de zorgverzekeraar vergoed worden. Werkneemster legt aan haar verzoeken ten grondslag dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld waar het gaat om de arbeidsomstandigheden waarin zij heeft moeten werken, wat tot haar ziekte heeft geleid. Ook heeft werkgeefster volgens haar ernstig verwijtbaar gehandeld in het kader van de re-integratie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ernstig verwijtbaar handelen: arbeidsomstandigheden

Werkneemster heeft allerlei voorvallen beschreven en daarvan geconcludeerd dat hierachter een vooropgezet plan van werkgeefster ten grondslag ligt door haar zowel fysiek als online te (achter)volgen. Werkneemster heeft onder meer aangevoerd dat haar e-mail door anderen

meegelezen zou worden, dat zij in de gaten gehouden zou worden (waaronder ook door haar burens) en dat uit de timing van ontvangst van diverse e-mails en andere stukken onder meer ook blijkt dat werkgeefster haar volgt, mogelijk met behulp van een algoritme. Hoewel werkneemster uitvoerig de voorvallen heeft beschreven die zij op de werkvloer ervaren stelt te hebben en die naar haar zeggen ook doorwerkten in haar privéleven, is de kantonrechter van oordeel dat zij de verwijten die zij maakt aan het adres van werkgeefster onvoldoende heeft geconcretiseerd. De enkele e-mail die werkneemster over heeft gelegd uit 2016 waaruit volgt dat mogelijk door derden mailberichten van werkneemster zouden zijn gelezen, is onvoldoende om tot de conclusie te komen dat werkneemster (online) werd gevolgd door werkgeefster en dat zij daardoor ziek zou zijn geworden. Dat werkgeefster werkneemster doelbewust zou hebben gevolgd, is de kantonrechter niet gebleken. Machtsmisbruik, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag van de zijde van werkgeefster is evenmin komen vast te staan. Al met al acht de kantonrechter het betreuenswaardig dat werkneemster de nodige problemen heeft ervaren op de werkvloer en dat zij zich daardoor onveilig is gaan voelen, maar werkgeefster kan daarvan gelet op het voorgaande geen ernstig verwijt worden gemaakt. Gebleken is dat werkgeefster steeds in gesprek is gegaan met werkneemster over het onveilige gevoel op de werkvloer, dat heeft proberen op te lossen en dat daarbij ook een vertrouwenspersoon betrokken is geweest.

Ernstig verwijtbaar handelen: re-integratie

Werkneemster stelt zich vervolgens op het standpunt dat werkgeefster de re-integratieverplichtingen in zeer ernstige mate heeft geschonden, waardoor werkneemster aanspraak maakt op een billijke vergoeding. Alvorens te beslissen op dit verzoek, wordt werkneemster in de gelegenheid gesteld bepaalde rapportages van het UWV compleet aan te leveren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1585

Zaaknummer: 9593345 / ME VERZ 21-189

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: C.E.J.Y. van Agt

Wetsartikelen: 7:682 BW