

RECHTSPRAAK

Het niet nakomen van werkgeversverplichtingen met als gevolg dat er voor werkneemster sprake was van een onveilige werkomgeving hetgeen tot haar arbeidsongeschiktheid heeft geleid, kwalificeert het hof als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Billijke vergoeding (€ 4000) verschuldigd.

Feiten

Werkgeefster is in 2000 opgericht als familiebedrijf en legt zich in de kern toe op het reinigen van onder meer tankwagens, tankcontainers en opleggers. Werkneemster is op 4 maart 2019 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van baliemedewerkster. Op 12 maart 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster is verschillende keren door de bedrijfsarts gezien. Op diens advies zijn gesprekken tussen partijen gevoerd, in aanwezigheid van een derde. Toen dit geen oplossing bracht, is gepoogd een mediationtraject te gaan volgen, maar deze poging is eveneens gestrand. Werkgeefster heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft erkend dat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding van € 2241,94 bruto en een billijke vergoeding van € 10.000 bruto. Werkgeefster verzoekt in hoger beroep een verklaring voor recht dat zij jegens werkneemster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat werkgeefster dientengevolge geen billijke vergoeding verschuldigd is aan werkneemster.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het verwijt van werkneemster jegens werkgeefster komt erop neer dat laatstgenoemde niet heeft gezorgd voor een veilige werkomgeving, gelet op het (aanhoudende) gedrag van haar leidinggevende. Het hof kwalificeert het vastgestelde gedrag van de leidinggevende tegenover werkneemster als uitingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en psychisch geweld (intimideren en onder druk zetten). Zo is komen vast te staan dat de leidinggevende de baliemedewerksters geregeld schreeuwend tegemoet is getreden en met deuren heeft gesmeten. Ook is voldoende aannemelijk gemaakt dat er vrouwonvriendelijke opmerkingen werden gemaakt door de leidinggevende. De leidinggevende heeft werkneemster verder in augustus 2020 een briefje gegeven met daarop dat zij heel mooi en sexy was. Werkneemster was daar niet van gediend, heeft zich ziek gemeld en dit besproken met een collega. Die collega heeft het met de leidinggevende besproken en hij zou zijn excuses aanbieden, maar heeft dit niet gedaan. Later heeft hij tijdens

een wandeling met werkneemster aangegeven verliefd op haar te zijn. Werkneemster heeft toen – nogmaals – duidelijk gemaakt dat dit niet wederzijds was. Uiteindelijk heeft werkneemster zich als gevolg van deze situatie op 12 maart 2021 weer ziek gemeld. Het gedrag van de leidinggevende wordt bevestigd door twee verklaringen van collega's. Volgens het hof was hiermee inderdaad sprake van een onveilige werkomgeving. Werkneemster is niet alleen veel jonger dan de leidinggevende maar daarenboven is hij haar leidinggevende en feitelijk haar werkgever. Het niet nakomen van de werkgeversverplichtingen met als gevolg dat er voor werkneemster sprake was van een onveilige werkomgeving hetgeen tot haar arbeidsongeschiktheid heeft geleid, kwalificeert het hof als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster jegens haar. Werkneemster heeft dan ook recht op een billijke vergoeding, die wordt vastgesteld op een bedrag van € 4000. Het hof houdt daarbij rekening met alle omstandigheden van het geval, waaronder de ernst van de gevolgen van het ontslag voor werkneemster alsmede het relatief korte dienstverband (ruim drie jaren).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:709

Zaaknummer: 200.314.657_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, J.M.H. Schoenmakers en M.C.M. van Kalmthout

Advocaten: L.E.M. Moll en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW