

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werkneemster toegewezen met toekenning transitievergoeding, geen billijke vergoeding. Tegenverzoek werkgeefster eveneens toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 4 oktober 2011 in dienst bij werkgeefster als teamleider met een loon van € 3.718,07 bruto per vier weken. In 2023 klaagt werkneemster dat zij wordt gestalkt/bedreigd op de werkvloer. Zij verwijt werkgeefster dat zij onvoldoende veiligheidsmaatregelen heeft getroffen om toegang door derden op het bedrijfsterrein te voorkomen en derhalve dat zij niet adequaat heeft gehandeld. Werkgeefster heeft echter geadviseerd aangifte te doen tegen de desbetreffende persoon (ex-werknemer van een uitzendbureau) en zij heeft vervolgens gecorrespondeerd met het uitzendbureau, waaruit moet worden opgemaakt dat zij het uitzendbureau heeft aangesproken en dat het uitzendbureau contact heeft gezocht met de betreffende persoon. Op 30 mei 2024 leest werkneemster een mailwisseling van een productie leider aan acht andere (leidinggevende) collega's, waarin seksueel getinte opmerkingen en al dan niet racistische uitlatingen worden gemaakt. Op 19 juni 2024 meldt werkneemster zich ziek, waarna zij heeft aangegeven niet langer in de rol van teamleider te willen re-integreren. Mediation lijkt te gaan in de richting van een beëindiging via een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster dient verschillende klachten in bij de klachtencommissie. De klachtencommissie stopt de behandeling van de klachten omdat een gerechtelijke procedure is gestart. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en maakt naast de transitievergoeding aanspraak op een billijke vergoeding van € 227.378. Werkgeefster voert geen verweer tegen de ontbinding en is onverplicht bereid de transitievergoeding te betalen.

Oordeel

Ontbinding en transitievergoeding

Hoewel partijen het niet geheel met elkaar eens zijn over de oorzaak van de nu bestaande gespannen arbeidsverhouding, is het de kantonrechter uit de processtukken en het verhandelde ter zitting genoegzaam gebleken dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst meer heeft. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt toegewezen.

Billijke vergoeding

Werkneemster verzoekt verder om toekenning van een billijke vergoeding. Een billijke vergoeding kan bij een werknemersverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst enkel

worden toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter oordeelt aan de hand van de verschillende incidenten dat aannemelijk is dat deze incidenten het door werkneemster ervaren onveilige gevoel heeft versterkt, maar daarmee is de strenge maatstaf voor 'ernstig verwijtbaar handelen' nog niet gehaald. Het oordeel luidt dat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ook niet indien de incidenten in onderlinge samenhang worden gezien. Derhalve bestaat er geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding. Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld om het ontbindingsverzoek in te trekken. Indien zij dit niet doet, volgt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2025.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3701

Zaaknummer: 11714460 \ ME VERZ 25-72

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.A.C. van den Heuvel, F.H.A. ter Huurne en mr. C.A. Bosma

Wetsartikelen: 11714460 \ ME VERZ 25-72