

RECHTSPRAAK

Werkneemster neemt ontslag op staande voet wegens onveilig werkklimaat - afwijzing verzoek vergoedingen nu gemeente voldoende onderzoek heeft gedaan en maatregelen heeft ingezet.*Feiten*

Werkneemster is op 8 oktober 2021 in dienst getreden bij de gemeente Amsterdam. Al snel meldde zij ongewenst gedrag van collega's. Zowel de manager als Bureau Integriteit (BI) onderzochten dit en concludeerden dat alle betrokkenen, ook werkneemster, zich aan ongewenst gedrag schuldig maakten. Ondanks aangeboden gesprekken, mediation en training bleven de verhoudingen gespannen, waarna werkneemster per 1 februari 2022 intern overstapte naar THOR. Daar ontstonden opnieuw conflicten, onder meer over een e-mail waarin stond 'Sorry die vrouw is ziek' in een teammailbox, waarna zij een officiële waarschuwing kreeg voor het gebruik van de mailbox en haar reactie. Na ziekmelding en een klacht over een onveilig werkklimaat werd haar contract bij THOR niet verlengd en startte zij per 1 november 2022 als junior contractmanager bij OJZD. Ook daar waren incidenten, met name op 19 en 20 december 2022 met medewerkers van het Facilitair Bureau, waarbij werkneemster stelde fysiek te zijn aangevallen, terwijl collega's aangaven dat zij zelf schopte en slechts bij haar pols werd vastgepakt. BI onderzocht deze en andere meldingen, maar werkneemster werkte beperkt mee en weigerde onder meer geluidsopnamen te verstrekken, terwijl zij via haar advocaat een extern onderzoek en maatregelen eiste. Op 5 mei 2023 nam zij ontslag op staande voet omdat de gemeente volgens haar haar meldingen onvoldoende serieus nam en geen onafhankelijk onderzoek instelde. Zij vorderde vervolgens bij de kantonrechter een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. De gemeente stelde dat werkneemster zelf een terugkerende rol speelde in conflicten, dat alle meldingen zorgvuldig zijn onderzocht en dat er geen sprake was van een dringende reden of ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat een werknemer bij eigen opzegging in beginsel geen transitievergoeding krijgt, tenzij de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In deze zaak ziet de kantonrechter wel spanningen en incidenten op de werkvloer, maar oordeelt dat de gemeente als werkgever in voldoende mate heeft gedaan wat van haar kon worden verlangd: er zijn gesprekken gevoerd, BI is meermaals ingeschakeld, er is mediation/training aangeboden en meldingen zijn onderzocht. Uit de stukken en de geluidsopname blijkt dat werkneemster zelf ook een escalerende rol had. Het verwijt dat de gemeente geen onderzoek zou hebben gedaan, wordt verworpen. Er liep juist een BI-

onderzoek, dat mede vertraagd werd doordat werknemster weigerde gevraagde informatie en opnames te geven. Dat het onderzoek niet extern is uitbesteed, acht de kantonrechter in dit geval onvoldoende om te spreken van ernstig verwijtbaar handelen. De transitievergoeding wordt daarom afgewezen. De gevraagde billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW kan niet worden toegekend, omdat die bepaling uitsluitend ziet op situaties waarin de werkgever opzegt. Hier heeft de werknemer zelf opgezegd. Voor toekenning van een gefixeerde schadevergoeding wegens opzegging door de werknemer is vereist dat de werkgever de werknemer een dringende reden heeft gegeven om zelf ontslag op staande voet te nemen. Ook daarvan is volgens de kantonrechter geen sprake. Het uitblijven van een extern onderzoek levert, mede gezien de overige omstandigheden, geen dringende reden op. Omdat er geen gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is, kan deze ook niet worden verhoogd. Alle verzoeken van werknemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:9018

Zaaknummer: 10595835 \ EA VERZ 23-660

Rechters: E. Pennink

Advocaten: P. Chr. Sniijders en S.J. Hauser

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW