

RECHTSPRAAK

Shell International B.V./werknemer

Uit de verklaringen van de vier medewerkers blijkt dat er aan de zijde van Shell geen (behoorlijk) draagvlak meer bestaat voor een verdere samenwerking, omdat daarvoor het vereiste vertrouwen ontbreekt. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij Shell. Vanaf 2003 werkte werkneemster voor A. In oktober 2009 werd B aangetrokken. Zij rapporteerde aan werkneemster. In maart 2017 werd C benoemd tot functie X. Op 11 oktober 2017 heeft C in een e-mail aan werkneemster geschreven dat hij zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren, omdat er – kort gezegd – altijd kritiek is op zijn werk en hij in een ‘toxic environment’ zit. Vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden. Na dit gesprek zijn er afspraken op papier gezet over de communicatie tussen partijen in de verdere voortzetting van de werkzaamheden. Shell heeft vier schriftelijke verklaringen overgelegd over werkneemster, waarin uiteen is gezet op welke (negatieve) wijze werkneemster werkt. Op 28 september 2018 hebben D en A werkneemster medegedeeld dat hij niet langer voor D kan werken. Sinds die datum heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht voor Shell. E heeft van 28 september 2018 enkele openstaande vacatures binnen Shell aan werkneemster toegezonden, met het oog haar binnen Shell te herplaatsen, maar dit heeft niet tot herplaatsing geleid. Shell verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, subsidiair op de h-grond. Werkneemster voert verweer.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Shell naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van de wet op, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden. Daartoe overweegt de kantonrechter dat uit de verklaringen van de vier medewerkers duidelijk blijkt dat er aan de zijde van Shell geen (behoorlijk) draagvlak meer bestaat voor een verdere samenwerking, omdat daarvoor het vereiste vertrouwen ontbreekt. De kantonrechter acht van belang dat het team waarvan werkneemster onderdeel uitmaakt, op het moment dat werkneemster op non-actief werd gesteld, naast werkneemster bestond uit D, E en C en dat zij allemaal hebben verklaard dat de verhouding met werkneemster zeer ernstig is verstoord en dat zij er geen vertrouwen in hebben dat dit zal verbeteren. Omdat de functie van werkneemster een vertrouwensfunctie betreft en het bestaan van een vertrouwensrelatie tussen D en werkneemster ontbreekt, zal terugkeer van werkneemster leiden tot een onwerkbaar situatie. Werkneemster voert verder

aan dat Shell haar niet op haar gedrag heeft aangesproken. De kantonrechter overweegt dat Shell niet heeft gesteld dat sprake is van disfunctioneren, maar dat het gaat om het ontbreken van een vertrouwensrelatie. Onder die omstandigheden is een verbeterplan, dan wel scholing, niet aan de orde. Dit leidt er immers niet toe dat de vertrouwensrelatie zal worden verbeterd. Vast staat dat werknemster (meermaals) is aangesproken, maar dat een van de problemen is dat zij niet inziet dat zij zelf iets verkeerd doet. Een vruchtbare samenwerking is niet reëel te achten. Daarbij hecht de kantonrechter er ook belang aan dat er reeds mediation heeft plaatsgevonden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:6112

Zaaknummer: 7526724 RP VERZ 19-50077

Rechters: B.C. Vink

Advocaten: S.F. Sagel en I.I. Feenstra

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW