

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer om toekenning billijke vergoeding wegens onder meer werkdruk, pesten en schending re-integratieverplichtingen afgewezen. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten.*Feiten*

Werknemer is op 2 januari 2017 in dienst getreden bij Netapp B.V. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Technical Support Engineer. In de periode van juni tot en met september 2017 hebben leidinggevende en werknemer regelmatig de door werknemer ervaren werkdruk besproken. Uiteindelijk heeft Netapp gehoor gegeven aan het verzoek van werknemer om in zijn profiel de team 2 vertical aan te passen van primary naar secondary vertical. Dit had tot gevolg dat werknemer niet langer automatisch via caseboard team 2 cases kreeg toebedeeld. Op 9 november 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. In december 2017 heeft werknemer een klacht ingediend bij HR, die inhield dat hij door zijn manager en bepaalde collega's werd gepest en geïntimideerd. Naar aanleiding van deze klacht heeft Netapp een onderzoek ingesteld, als onderdeel waarvan met werknemer, zijn manager en collega's is gesproken. Uit deze gesprekken kon Netapp niet concluderen dat de klacht van werknemer gegrond was. Werknemer heeft aangegeven dat hij het niet eens was met de uitkomst van het onderzoek van HR. Daarop is, in samenspraak met de bedrijfsarts, besloten om een mediationtraject te starten. Het UWV heeft bij besluit van 10 februari 2020 aan Netapp toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 140.000 bruto.

*Oordeel**Werkdruk en ongelijke behandeling*

De kantonrechter begrijpt dat de door werknemer gevoelde werkdruk een rol heeft gespeeld bij zijn ziekmelding, maar dat betekent niet dat de werkdruk van werknemer naar objectieve maatstaven te hoog was. Dat laatste is namelijk niet gebleken. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zijn werkdruk in grote mate afweek van de werkdruk van zijn collega's. Uit de ingebrachte stukken is ook niet gebleken dat werknemer met regelmaat aan Netapp heeft laten weten dat de werkdruk voor hem te hoog was en dat hij daarover duidelijke signalen heeft afgegeven aan Netapp. Concluderend kan niet worden gezegd dat werknemer ongelijk werd behandeld ten opzichte van zijn collega's en is niet gebleken dat zijn werklast afweek van die van andere werknemers binnen het team.

Pesten en intimidatie

Werknemer heeft enkele voorbeelden gegeven, maar de verklaring waarin deze voorbeelden zijn weergegeven is door hemzelf opgesteld, wordt gemotiveerd betwist door Netapp en wordt niet ondersteund door enig ander stuk waaruit blijkt dat sprake is geweest van pesten en/of intimiderend gedrag jegens hem. Daarentegen heeft Netapp wel enkele e-mails ingebracht waaruit volgt dat collega's op diverse momenten complimenten maken ten aanzien van het geleverde werk van werknemer jegens onder meer hun leidinggevende. De kantonrechter is van oordeel dat uit de inhoud en de toonzetting van de correspondentie en verslagen van Netapp niet kan worden afgeleid dat leidinggevende werknemer onheus heeft bejegend. Ook is niet gebleken dat werknemer zich tot een andere manager of vertrouwenspersoon binnen Netapp heeft gericht. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Netapp ook adequaat gereageerd op de klacht van werknemer – dat er sprake zou zijn van pesten door leidinggevende en collega's op de werkvloer – eind 2018. Werknemer heeft gesteld dat het onderzoek dat HR heeft verricht niet zorgvuldig is geweest. Desgevraagd heeft werknemer niet nader kunnen onderbouwen waarom het onderzoek dat HR heeft gedaan niet zorgvuldig zou zijn verricht. Aldus heeft de kantonrechter niet kunnen vaststellen dat er sprake was van pesten en/of intimiderend gedrag jegens werknemer door leidinggevende en/of collega's van werknemer binnen Netapp.

Ziekte en schending re-integratieverplichtingen

Hoewel Netapp niet direct actie heeft ondernomen na de eerste klachten van werknemer, kan dat enkele feit niet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Ook het UWV heeft geoordeeld dat geen schending van de re-integratieverplichting heeft plaatsgevonden. Gelet daarop valt niet in te zien dat Netapp haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Voor zover moet worden aangenomen dat bepaalde handelingen van Netapp hebben bijgedragen aan verslechtering van de ziekte van werknemer, geldt dat deze stelling zonder nadere concrete onderbouwing niet tot de conclusie kan leiden dat Netapp ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Gelet op het voorgaande is niet gebleken van zodanige feiten en omstandigheden, afzonderlijk dan wel in samenhang bezien, dat op basis daarvan zou kunnen worden geoordeeld dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Netapp. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11287

Zaaknummer: 8548637 \ AO VERZ 20-84

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: R. Kuizenga en M.C.E. Peels

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW