

RECHTSPRAAK

Niet is gebleken dat werkgeefster op heldere en niet voor misverstand vatbare wijze aan werkneemster duidelijk heeft gemaakt dat (mede) door haar gedrag de arbeidsverhoudingen verstoord dreigden te raken. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

In de tussenbeschikking heeft het hof beslist dat er sprake is van een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding die ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond rechtvaardigt. Het gaat nu nog om de vraag of deze duurzame verstoring (grotendeels) is ontstaan door ernstig verwijtbaar handelen door Shell. Het hof heeft Shell in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren tegen de voorshands bewezen geachte stelling dat Shell werkneemster onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld haar gedrag (en daarmee haar functioneren) te verbeteren. In dat kader hebben getuigenverhoren plaatsgevonden.

Oordeel

Shell heeft in deze procedure benadrukt dat het belangrijk is dat er sprake is van een vertrouwensband tussen werkneemster en B. Op grond van de getuigenverklaringen kan het hof niet vaststellen dat er gedurende de periode dat B en werkneemster hebben samengewerkt, concrete stappen zijn ondernomen om de vertrouwensband te verbeteren. Het blijkt veeleer dat er nauwelijks gesprekken hebben plaatsgevonden die meer omvatten dan het doen van mededelingen of het geven van instructies. Naar het oordeel van het hof is het verder onvoldoende gebleken dat C met werkneemster één gesprek of meer gesprekken heeft gehad waarin hij de punten van kritiek die Shell in deze procedure heeft geuit, als centraal thema aan de orde heeft gesteld. Uit de getuigenverklaring van C blijkt dat hij met werkneemster voornamelijk sprak over concrete incidenten en de wijze waarop zo'n incident in de toekomst voorkomen zou kunnen worden. Niet is gebleken dat Shell op heldere en niet voor misverstand vatbare wijze aan werkneemster duidelijk heeft gemaakt dat (mede) door haar gedrag de arbeidsverhoudingen verstoord dreigden te raken. Het hof acht het begrijpelijk dat Shell aanvankelijk heeft geprobeerd door middel van een positieve benadering bij werkneemster de door Shell gewenste gedragsverandering te bewerkstelligen. Toen die aanpak echter niet bleek te werken, had van Shell verwacht mogen worden dat zij werkneemster op een directere en indringender wijze zou aanspreken op haar werkwijze, houding, gedrag en toon. Het hof heeft in de tussenbeschikking ook nog overwogen dat Shell zonder enige aankondiging werkneemster op 28 september 2018 heeft laten weten dat wat Shell betreft de arbeidsrelatie onherstelbaar was verstoord, dat werkneemster haar functie niet

langer mocht vervullen en dat zij met onmiddellijke ingang op non-actief werd gesteld, terwijl gesteld noch gebleken is dat werkneemster bij Shell ooit een onvoldoende of matige beoordeling heeft gekregen. Het hof is van oordeel dat Shell van deze gang van zaken een verwijt gemaakt kan worden. Naar het oordeel van het hof is Shell er niet in geslaagd het tegenbewijs te leveren tegen de voorshands bewezen geachte stelling dat Shell werkneemster onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld haar gedrag, en daarmee haar functioneren te verbeteren. Mede gelet op de gang van zaken op 28 september 2018 waardoor de zaak is geëscaleerd is het hof van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst (mede) te wijten is aan het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Shell. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding van € 30.000 toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1533

Zaaknummer: 200.266.040/01

Rechters: C.A. Joustra, M.D. Ruizeveld en W.H.A.C.M. Bouwens

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

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:671b lid 9 sub c BW