

RECHTSPRAAK

Verzoek om toekenning van een billijke vergoeding van een werknemster die pesterijen en buitensluiting op de werkvloer ervoer, wordt afgewezen. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2018 bij werkgever in dienst getreden als verkoopassistent. In maart 2019 meldde werkneemster zich voor het eerst ziek. Werkneemster ervaart pesterijen en buitensluiting op de werkvloer. Werkneemster heeft ondanks interventie van de bedrijfsarts en de inzet van mediation volgens werkgever al geruime tijd geen werkzaamheden meer verricht. Volgens werkgever is inmiddels een impasse ontstaan, omdat werkneemster ook een passende functie die werkgever haar heeft aangeboden, heeft geweigerd. Werkgever verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de d-, e-, g- of i-grond. Werkneemster heeft een verweerschrift ingediend met daarin een tegenverzoek. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster aangegeven inmiddels in te zien dat terugkeer naar werkgever niet langer tot de mogelijkheden behoort, zodat zij berust in de verzochte ontbinding op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Zij handhaaft haar tegenverzoek om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat werkgever volgens werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zij vindt dat werkgever nauwelijks iets heeft gedaan om de pesterijen te stoppen en te zorgen voor een veilig werkklimaat.

Oordeel

Nu werkneemster berust in een ontbinding van de overeenkomst op de g-grond en de transitievergoeding derhalve op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onder 2 BW wordt toegewezen, resteert de vraag of werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding. De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever heeft op grond van artikel 3 Arbowet de verplichting om zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten. Op grond van lid 2 van dat artikel, in combinatie met artikel 7:611 BW, moet een werkgever een beleid voeren dat gericht is op voorkoming dan wel beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Op grond van genoemde artikelen is een werkgever gehouden om maatregelen te treffen indien hij vermoedt, bijvoorbeeld na een klacht van een werknemer, dat sprake is van ongewenste omgangsvormen of grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Hieruit volgt dat op het moment dat de leidinggevende in kennis werd gesteld van het feit dat werkneemster pestgedrag op de

werkvloer ervoer, hij een actieve rol had moeten aannemen om werkneemster bij te staan en om maatregelen te treffen. Dat wat de leidinggevende namens werkgever heeft gedaan, is te beperkt geweest. Zo had werkgever een gesprek met het team niet afhankelijk moeten stellen van de keuze van werkneemster en had de leidinggevende zelf gesprekken moeten gaan voeren en onderzoek moeten verrichten, ook al waren de aanknopingspunten rondom pesten wellicht vaag. Pestgedrag kan immers subtiele vormen aannemen, waardoor het naderhand aantonen daarvan moeilijk kan zijn. Ook werkneemster heeft zich echter in deze kwestie niet constructief opgesteld tijdens het mediationtraject. Daarnaast heeft werkgever werkneemster ook een alternatieve functie aangeboden, die werkneemster vervolgens heeft geweigerd omdat deze functie nog deels gecreëerd moest worden en haar reistijd fors zou toenemen. Werkgever heeft hiermee geprobeerd werkneemster binnen het concern aan het werk te houden in een voor haar andere werkomgeving. De reistijd valt nog binnen de aanvaardbare grenzen van wat onder een passende functie kan worden verstaan. Dit alles overwegende kan niet vastgesteld worden dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten richting werkneemster, zodat de verzochte billijke vergoeding zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:4863

Zaaknummer: 9356179 / ME VERZ 21-105

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.M. Breedveld en J.M.A. Smits

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:671c lid 2 sub b BW en 7:673 BW