

RECHTSPRAAK

Stichting Huisartsenposten Rijnmond/werkneemster

Werkgeefster heeft niet doelbewust aangestuurd op verstoring van de arbeidsrelatie. Ontbinding op g-grond met toekenning van transitievergoeding. Verzochte billijke vergoeding van € 500.000 afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 15 december 2000 in dienst getreden bij HAP Rijnmond alwaar zij samen met M. werkzaam is als locatiemanager voor de locatie Ruwaard. Op 7 november 2017 hebben werkneemster en M. met H. (interim-voorzitter van de raad van bestuur) gesproken en aan haar kenbaar gemaakt dat zij geen vertrouwen meer hadden in de beleidscommissie (BC). De BC heeft uitgesproken geen vertrouwen meer te hebben in werkneemster en M. Op 4 december 2017 heeft – nadat werkneemster een time-out heeft gehad van 14 dagen – een vervolgesprek plaatsgevonden. Daarin zijn aan werkneemster 3 opties geboden: (1) terugkeer als locatiemanager op locatie Ruwaard met intensieve coaching en begeleiding, (2) een andere functie binnen de organisatie of (3) beëindiging van het dienstverband. Op 8 december 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In januari 2018 is tussen partijen een mediationtraject gestart. Dit traject is voortijdig afgebroken. Bij brief van 8 maart 2018 heeft HAP Rijnmond laten weten dat nu de verstoorde relatie tussen werkneemster en de BC niet via mediation hersteld kon worden, een terugkeer van werkneemster in haar eigen functie bij HAP Ruwaard is uitgesloten. HAP Rijnmond heeft verzocht de arbeidsovereenkomst op de g-grond te ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werkneemster verzoekt onder meer, voor het geval de ontbinding wordt toegewezen, toekenning van de wettelijke transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 500.000.

Oordeel

Het verzoek van HAP Rijnmond

HAP Rijnmond heeft voldoende onderbouwd dat de verstoorde arbeidsrelatie is gelegen in de impasse die is ontstaan in maart 2018 doordat er geen oplossing meer mogelijk bleek nadat werkneemster de geboden opties om tot een oplossing te komen heeft afgewezen en in plaats daarvan heeft gekozen voor de verstreckende maatregel om de raad van toezicht (RvT) en de Inspecteur voor de Gezondheidszorg (IGJ) in te schakelen en de kantonrechter te verzoeken

om een deskundige te benoemen. Bovendien spreekt uit het feit dat zij tegenover de RvT en IGJ het vertrouwen in het bestuur en beleid van HAP Rijnmond heeft opgezegd, een dusdanig wantrouwen, dat ook om die reden een herstel van de arbeidsverhouding niet te verwachten is. Het is niet aannemelijk dat HAP Rijnmond doelbewust heeft aangestuurd op een verstoring van de arbeidsrelatie. Vast staat dat werkneemster zelf heeft uitgesproken geen vertrouwen meer te hebben in de BC. HAP Rijnmond heeft daarop een onderzoek gestart en heeft getracht in gesprek met werkneemster een oplossing te vinden. Bovendien was werkneemster vanaf begin december 2017 in het geheel niet meer beschikbaar voor (nader) overleg, terwijl dit van een goed werknemer, zeker in deze functie (locatiemanager) mag worden verlangd. Uit de verslagen van de gevoerde gesprekken in november en december 2017 blijkt geenszins dat HAP Rijnmond het vertrek van werkneemster beoogde. Integendeel, HAP Rijnmond heeft terugkeer van werkneemster in haar eigen functie, dan wel een andere functie, steeds uitdrukkelijk opengehouden. Pas na het mislukken van de mediation in maart 2018 heeft HAP Rijnmond de conclusie getrokken dat terugkeer in haar functie niet meer mogelijk was. Dit valt te begrijpen nu het conflict met de BC ondanks de mediation blijkbaar niet was opgelost, terwijl de samenwerking met de BC een belangrijk onderdeel vormt van de functie van werkneemster.

De zelfstandige tegenverzoeken van werkneemster

Naar het oordeel van de kantonrechter valt de opstelling van werkneemster haar wel aan te rekenen maar niet zodanig dat dit ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Aan werkneemster komt daarom de wettelijke transitievergoeding toe. Zoals hiervoor is overwogen, is niet aannemelijk dat HAP Rijnmond doelbewust heeft aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding. Op die grond kan daarom geen billijke vergoeding worden toegekend. Het is ook niet aannemelijk dat sprake is van een valse grond voor ontslag.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:3911

Zaaknummer: 6766794 VZ VERZ 18-6654

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: T.J.C.M. Broekman en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 6 BW, 7:671b lid 8 onder c BW, 7:673 BW en 7:686a lid 6 BW