

RECHTSPRAAK

Huisarts had na bijna twintig jaar (goede) samenwerking met assistente niet mogen volharden in de ingezette ramkoers en direct zwaar inzetten en zinspelen op een beëindiging van het dienstverband. Werkneemster behoudt de in eerste aanleg toegekende transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 3 december 1999 bij (de voorganger van) werkgever in dienst getreden in de functie van doktersassistente. Op 10 november 2011 heeft werkgever werkneemster (voor het eerst) een schriftelijke waarschuwing gegeven over het hebben van een negatieve houding in aanwezigheid van patiënten. Op 2 juli 2019 heeft werkgever weer een schriftelijke officiële waarschuwing gegeven aan werkneemster. In de brief is onder meer opgenomen dat werkneemster haar vakantie heeft doorgezet terwijl een collega ziek was. Werkgever roept werkneemster via de brief op voor een functioneringsgesprek na haar vakantie. Werkgever waarschuwt werkneemster onder meer via deze brief voor het ervaren negatieve gedrag en wijst werkneemster op de eventuele consequenties voor het dienstverband bij het niet wijzigen daarvan. Werkgever sluit de brief af met de vraag of werkneemster gezien de verstoorde werkverhouding bij de praktijk wil blijven werken of openstaat voor een beëindigingsregeling. Werkneemster reageert op 9 juli 2019 schriftelijk inhoudelijk op de brief van 2 juli 2019. Op 10 juli 2019 is werkneemster bij de bedrijfsarts geweest. In het rapport van de bedrijfsarts is vermeld dat de arbeidsongeschiktheid door medische klachten is veroorzaakt en dat er tevens spanningen zijn in de arbeidsrelatie. De bedrijfsarts adviseert een mediator in te schakelen. Op 8 augustus 2019 is werkneemster wederom door de bedrijfsarts gezien. Het advies is opnieuw om een mediator in te schakelen om samen een einddoel te formuleren (wel of niet voortzetten van de arbeidsrelatie). Op 15 augustus 2019 hebben gezamenlijke mediationbijeenkomsten plaatsgevonden en zijn er afzonderlijke gesprekken gevoerd. Op 15 augustus 2019 is de mediation beëindigd. Op 15 augustus 2019 – voorafgaande aan de mediationbijeenkomst die dag – heeft werkgever aan werkneemster een e-mailbericht gestuurd met als onderwerp ‘De derde en ook allerlaatste schriftelijke waarschuwing!’. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 januari 2020 en werkgever veroordeeld tot betaling van € 8.254,58 bruto aan transitievergoeding en € 7.500 bruto aan billijke vergoeding. Deze toegekende vergoedingen staan in hoger beroep centraal.

Oordeel

Transitievergoeding

Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat werkgever zijn stelling over het zich negatief uitlaten door werknemer onvoldoende met concrete feiten en omstandigheden heeft onderbouwd. De door werkgever in hoger beroep overgelegde verklaringen maken dat niet anders. Die verklaringen bevatten veel eigen interpretaties en conclusies. Overigens, ook indien van de juistheid van de verklaringen zou worden uitgegaan, dan volgt daaruit naar het oordeel van het hof niet dat het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is. Dat geldt ook voor het mopperen in de nabijheid van patiënten waarvan werknemer heeft erkend dat (wel eens) te hebben gedaan.

Billijke vergoeding

Na een dienstverband van op dat moment bijna twintig jaar, waarin werkgever werknemer bijna acht jaar eerder één waarschuwing heeft gegeven en waarvan verder vaststaat dat werkgever (zeer) tevreden was over het werk van werknemer, zette werkgever met zijn brief van 2 juli 2019 als het ware uit het niets zwaar in, schroomde hij niet de werkverhouding al als verstoord te bestempelen en koos hij ervoor meteen (minst genomen) te zinspelen op een beëindiging van het dienstverband. Gesteld noch gebleken is dat werkgever op de inhoudelijke reactie van werknemer met handreiking en opening voor een gesprek serieus en op gepaste wijze is ingegaan. Integendeel, wat van de zijde van werkgever volgde, waren meer waarschuwingen en verzoeken om functioneringsgesprekken en werkhervatting, ook toen werknemer volgens de bedrijfsarts wegens de werksituatie nog niet aan het werk kon en de op advies van de bedrijfsarts gestarte mediation nog niet was afgerond. In zijn hoedanigheid van werkgever en huisarts en na bijna twintig jaar (goede) samenwerking met werknemer had werkgever kunnen en moeten inzien dat zijn handelen, waarin hij sinds 2 juli 2019 is blijven volharden, niet het effect had dat hij stelt te hebben beoogd, en veeleer averechts uitpakte. Van hem had in de gegeven omstandigheden mogen worden verwacht een andere dan deze ramkoers te (blijven) varen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:2104

Zaaknummer: 200.274.833/01

Rechters: H.J. van Kooten, S.R. Mellema en M.T. Nijhuis

Advocaten: J.W.G. van der Wallen en F.A.M. van Bree

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:681 BW, 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub g BW