

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het per direct weghalen van taken van werknemer en het niet mee willen werken aan herstel van de hierdoor veroorzaakte vertrouwensbreuk.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2016 bij Stichting Maasstad ziekenhuis (hierna: Maasstad Ziekenhuis) in dienst getreden. Per 1 augustus 2017 is werkneemster bevorderd naar de functie van HR Expert (N1). Per 1 oktober 2019 is de functie van werkneemster gewijzigd in die van Adviseur N2 en per 1 april 2020 in die van Adviseur N3. Op 5 oktober 2020 heeft X, teamleider HR Advies en Expertise, werkneemster in een telefoongesprek medegedeeld dat haar werkzaamheden per direct grotendeels over collega's werden verdeeld vanwege haar functioneren en dat zij tot aan haar zwangerschapsverlof enkel nog ondersteunende werkzaamheden mocht verrichten. Per e-mail van 5 oktober 2020 heeft werkneemster X verzocht om nadere uitleg. In reactie op voornoemde e-mail heeft X op 6 oktober 2020 onder meer aan werkneemster geschreven dat de functiewijziging het gevolg is geweest van eerder gemaakte afspraken en niet op basis van functioneren alsmede dat gebleken is dat werkneemster niet voldoet aan de functie-eisen. Per e-mail van 9 oktober 2020 heeft een van de managers een intern bericht gestuurd met de melding dat werkneemster niet meer de HR-adviseur was van de betreffende afdeling. Werkneemster heeft zich op 12 oktober 2020 ziek gemeld. Op 14 oktober 2020 heeft werkneemster een gesprek met de bedrijfsarts gehad. In de terugkoppeling van dit gesprek heeft de bedrijfsarts onder meer gemeld dat sprake is van (medische) klachten die samenhangen met een geschil. In de terugkoppeling van 28 oktober 2020 worden deze bevindingen grotendeels herhaald. Op 13 november 2020 heeft werkneemster per e-mail aan X te kennen gegeven dat zij mee wil werken aan een gedegen verbetertraject, maar eerst de ontstane vertrouwensbreuk wil proberen te herstellen door middel van mediation. Op 17 en 19 november 2020 heeft X werkneemster per e-mail bericht dat het haar voorkeur heeft om met elkaar op kantoor te spreken en afspraken te maken. Werkneemster verzoekt X nogmaals te laten weten of het Maasstad Ziekenhuis bereid is tot mediation over te gaan omdat zij hierop nog steeds geen antwoord heeft gekregen. Dezelfde dag heeft X per e-mail onder meer aan werkneemster bericht dat mediation niet aan de orde is en een gezamenlijk overleg een goed vertrekpunt is. Nadat partijen op 23 en 24 november 2020 per e-mail gecorrespondeerd hebben over het gesprek dat al dan niet op kantoor zou moeten plaatsvinden, heeft X op 24 november 2020 per e-mail aangegeven dat werkgeefster

voornemens is het loon op te gaan schorten vanwege het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Op 26 november 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en X. Hierin is onder meer mediation aan de orde gekomen en het verbetertraject, waarbij het Maasstad Ziekenhuis aangeeft het opstellen van het verbetertraject uit te willen stellen tot na het zwangerschapsverlof van werkneemster, terwijl werkneemster aangeeft dat zij dit graag voor haar zwangerschapsverlof wil doen, zodat zij weet waar zij aan toe is. Werkneemster werkt vervolgens thuis drie dagen per week drie uur per dag in het kader van haar re-integratie. Werkneemster heeft zich op 4 december 2020 (opnieuw) ziek gemeld. Op 4 januari 2021 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan. De conclusie van het door werkneemster aangevraagde deskundigenoordeel is dat de re-integratie-inspanningen van werkgever onvoldoende zijn door onder meer geen mediationtraject op te starten. Werkneemster heeft op grond van artikel 7:671c BW verzocht de tussen haar en het Maasstad Ziekenhuis bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden toegewezen. Vooropgesteld wordt dat werkneemster in de functie van Adviseur N3 is geplaatst terwijl zij, aldus het Maasstad Ziekenhuis, daarvoor (nog) niet over de vereiste capaciteiten beschikte en dit alleen het gevolg is geweest van een eerder gemaakte afspraak. Dat partijen hierover afspraken hebben gemaakt en over de eventuele consequenties indien werkneemster zich niet voldoende zou ontwikkelen, is echter niet gebleken. Ook is niet duidelijk geworden hoe en op welke wijze een en ander zou worden gemonitord. Dit had onder deze omstandigheden van het Maasstad Ziekenhuis als werkgever wel verwacht mogen worden. Vervolgens kan er niet worden vastgesteld dat werkneemster in de periode van 1 april 2020 tot 5 oktober 2020 op enigerlei wijze is aangesproken op haar functioneren dan wel dat haar te kennen is gegeven dat zij (ver) beneden het vereiste niveau presteerde en een te groot beslag legde op haar collega's zodat op dit punt verbetering nodig was. Door werkneemster in een eerder stadium niet te confronteren met haar – volgens het Maasstad Ziekenhuis – disfunctioneren en dan op 5 oktober 2020, zonder nader overleg en/of waarschuwing, telefonisch per direct vrijwel haar gehele takenpakket af te nemen en te verdelen onder collega's, waarbij haar te kennen is gegeven dat zij nog slechts ondersteunende taken mocht vervullen, heeft het Maasstad Ziekenhuis naar het oordeel van de kantonrechter zeer onzorgvuldig en niet als goed werkgever gehandeld. Dit geldt met name nu tot op heden niet concreet is geworden wat maakte dat deze rigoureuze stap op dat moment absoluut noodzakelijk was. Dat door deze handelswijze van het Maasstad Ziekenhuis het vertrouwen van werkneemster in haar werkgever was geschaad is, is zeer aannemelijk. Dit wordt nog versterkt door het feit dat X tijdens het telefoongesprek op 5 oktober 2020 vanuit het niets ook heeft gesproken over een baan elders. Hier komt nog bij dat het Maasstad Ziekenhuis binnen de eenheid GOKU bij e-mail van 9 oktober 2020 te kennen heeft gegeven dat werkneemster niet langer de HR-adviseur van deze eenheid was en dat zij ervan uitgaan dat dit definitief is.

Nadat werkneemster duidelijk te kennen heeft gegeven dat zij als gevolg van dit alles haar vertrouwen is kwijtgeraakt en het nodig is om dit te herstellen voordat aan re-integratie en een verbetering van het functioneren kan worden toegekomen, is het Maasstad Ziekenhuis hierop zeer bewust niet ingegaan en is zij zich op het standpunt blijven stellen dat het verzuim van werkneemster alleen aan de zwangerschap gerelateerd was, terwijl ook de bedrijfsarts in het kader van het ziekteverzuim meermaals heeft aangegeven dat de klachten van werkneemster niet alleen het gevolg zijn van haar medische situatie, maar ook van het geschil tussen werknemer en werkgever, zodat dit het Maasstad Ziekenhuis niet kan zijn ontgaan.

Ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van het Maasstad Ziekenhuis. Dit brengt met zich dat werkneemster op grond van artikel 7:673 lid 1 aanhef en onder BW recht heeft op de transitievergoeding. Daarnaast ziet de kantonrechter aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op alle omstandigheden van het geval zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 8.000 bruto, waarbij aansluiting is gezocht bij ruim drie maandsalarissen. Naar het oordeel van de kantonrechter wordt werkneemster door dit bedrag in voldoende mate gecompenseerd voor het handelen aan de kant van het Maasstad Ziekenhuis en de gevolgen daarvan voor haar en haar inkomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:3058

Zaaknummer: 8940366 / VZ VERZ 20-20485

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: mr. P. Tchai en D. Hogenboom

Wetsartikelen: 7:671c BW