

RECHTSPRAAK

Werknemersverzoek ontbinding arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid en een dienstverband van 30 jaar toegewezen met transitievergoeding en billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Advocaatkosten toegewezen op grond van artikel 6:96 lid 6 BW jo. 7:611 BW.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 16 april 1992 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) de zorginstelling Stichting Careyn (hierna: Careyn) tegen een salaris van laatstelijk € 4.604,30 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en een dertiende maand. In de periode van 2003 tot en met juli 2015 vervulde werkneemster de functie van zorgmanager op een van de locaties van Careyn. Per 1 augustus 2015 is de functie van werkneemster boventallig verklaard en tot 1 maart 2017 werkte zij binnen een transitiepool. Vervolgens is werkneemster op twee locaties de functie van locatieverantwoordelijke gaan vervullen. Careyn heeft in 2016 en 2017 een aanwijzing gekregen van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd wegens geconstateerde tekortkomingen op het vlak van de cliëntdossiers, deskundigheid en inzet van medewerkers, kwaliteit, veiligheid en goed bestuur. In april 2018 vindt een gesprek met werkneemster plaats, dat zij en haar kwaliteitsverpleegkundigen ten aanzien van het wegwerken van de gestelde tekortkomingen hard hebben gewerkt, maar dat het resultaat minimaal is, waarop werkneemster direct wordt vrijgesteld van haar werkzaamheden met de toezegging dat gaat worden gezocht naar een passende functie. Werkneemster meldt zich ziek. De optie om te werk te worden gesteld op de Careyn-locatie in Spijkenisse verloopt wegens inwerkproblemen niet succesvol. Op verzoek van werkneemster heeft Careyn haar gedurende de periode van 1 mei 2020 tot en met 11 september 2020 gedetacheerd bij een andere zorginstelling. In augustus 2020 komt het UWV naar aanleiding van de WIA-aanvraag met een loonsanctie van één jaar. Werkneemster krijgt van de andere zorginstelling het aanbod om per 23 juli 2021 op basis van een jaarcontract tegen een lager salaris in dienst te treden. Careyn stelt voor de arbeidsovereenkomst te beëindigen tegen betaling van de transitievergoeding van € 52.990,15 bruto. Werkneemster wijst dit aanbod af omdat zij eerst de beslissing op de WIA-aanvraag wilde afwachten. Naar aanleiding van een bekortingsverzoek van Careyn beslist het UWV dat de loonsanctieperiode met ingang van 23 juli 2021 eindigt. Vervolgens beslist het UWV op 12 juli 2021 negatief op de WIA-aanvraag van werkneemster omdat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Daarop heeft Careyn op 19 augustus 2021 kenbaar gemaakt dat zij geen verplichting heeft om werkneemster een vaststellingsovereenkomst aan te bieden na afloop van de loondoorbetalingsperiode, dat zij bereid is mee te werken aan re-integratie van

werkneemster indien zij daartoe bereid zou zijn en dat zij geen reden ziet om werkneemster nogmaals aan te bieden de transitievergoeding te betalen in geval van beëindiging van het dienstverband. Werkneemster verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 118.287 alsmede vergoeding advocaatkosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het gaat om een werkneemster die in 2018 reeds 26 jaar in dienst was van Careyn (althans haar rechtsvoorganger), die binnen dat dienstverband in de loop der jaren vele functies binnen de organisatie heeft vervuld en reeds vanaf 2003 op managementniveau (met een onderbreking van 1 augustus 2015 tot 1 maart 2017, toen zij in de transitiepool zat als gevolg van het feit dat haar functie boventallig was verklaard) en van wie is gebleken dat zij al die jaren niet anders dan naar behoren heeft gefunctioneerd. Het feit dat Careyn in april 2018 werkneemster simpelweg verantwoordelijk heeft gehouden voor het – in haar optiek – onvoldoende resultaat met betrekking tot het oplossen van de aanwijzingen van de Inspectie en vervolgens heeft uitgesproken dat zij er geen vertrouwen in heeft dat werkneemster in staat zal zijn de volgens Careyn nodige verbetering te verwezenlijken en haar per direct uit haar functie gezet, althans van haar taken ontheven en op non-actief gesteld onder het mom van het niet verlengen van de functiewijziging, getuigt volgens de kantonrechter niet van goed werkgeverschap. Er is onvoldoende rekening gehouden met de gerechtvaardigde belangen van werkneemster, die met haar ruime arbeidsverleden – waarin nooit, op één uitzondering na behoorlijke beoordelingsmomenten zijn geweest – bij (de rechtsvoorganger van) Careyn een (goede) staat van dienst had. Evident is ook dat deze handelwijze van Careyn invloed heeft gehad op de gezondheid van werkneemster en de arbeidsrechtelijke verhoudingen tussen partijen. Ook het inwerkprobleem voorafgaand aan de tewerkstelling op de locatie Spijkenisse valt Careyn aan te rekenen. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 mei 2022 ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Careyn acht de kantonrechter de toekenning van een billijke vergoeding van € 35.000 bruto passend. De advocaatkosten worden toegewezen op grond van artikel 6:96 lid 6 BW jo. 7:611 BW.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:2484

Zaaknummer: 9513141 VZ VERZ 21-16708

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: H.L. Verweel en R.J. Maassen

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:673 BW en 6:96 lid 2 BW