

RECHTSPRAAK

## werknemer/Stichting Evean Zorg

***Zorgverleenster ten onrechte op grond van verstoorde arbeidsverhouding ontslagen na conflict met collega. Werkgeefster heeft te weinig gedaan om het conflict op te lossen.***

### *Feiten*

Werkneemster treedt op 1 november 2011 als helpende in dienst bij Evean, een verzorgingscomplex voor dementerenden. Evean is een stichting binnen het concern Espiria. Zij is binnen dit concern ook werkzaam geweest bij PartiCura. Werkneemster werkte in een complex dat bestond uit de torens 1, 2 en 3. Tot maart 2012 is werkneemster werkzaam in toren 2, daarna wordt zij overgeplaatst naar toren 1. De arbeidsovereenkomst is verlengd onder de voorwaarde dat werkneemster een verbetertraject zou volgen. Sinds 1 oktober 2013 is werkneemster in dienst voor onbepaalde tijd. In het kader van een reorganisatie start werkneemster een EVC-traject. Kort daarop meldt zij zich ziek. Op advies van de bedrijfsarts vindt medio 2015 mediation plaats tussen werkneemster en Evean. Nadat werkneemster het EVC-traject alsnog heeft afgerond, gaat zij werken in toren 2. Medio april 2016 vindt een onderzoek plaats waaruit blijkt dat de medewerkers van Evean qua deskundigheid niet goed verdeeld zijn over de drie torens en dat sprake is van extreem hoog ziekteverzuim. Veertien medewerkers moeten opnieuw over de torens worden verdeeld. Werkneemster wordt overgeplaatst naar toren 3. Hier ontstaat een conflict tussen haar en een collega. Zij maakt hier melding van bij haar leidinggevende, die haar adviseert in gesprek te gaan met haar collega. Dit gesprek vindt, samen met leidinggevende, plaats. Vervolgens maakt collega melding van intimidatie door werkneemster. Werkneemster meldt zich ziek. Volgens de bedrijfsarts is werkneemster vanaf 6 december 2016 arbeidsongeschikt en is sprake van een (arbeids)conflict. Hierop volgen verschillende gesprekken tussen werkneemster, leidinggevende en de HR-adviseur. Deze gesprekken leiden niet tot resultaten. De werkhervatting op toren 3 is in werkneemsters ogen niet mogelijk vanwege de problematische verhouding met haar collega, terugplaatsing naar toren 2 is volgens Evean onwenselijk en overplaatsing naar toren 1 is volgens werkneemster onwenselijk omdat zij zich niet veilig voelde in die omgeving. Bij brief van 20 januari 2017 laat leidinggevende weten een ontbindingsverzoek in te dienen. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en dat herplaatsing niet mogelijk is en niet in de rede ligt. Hij ontbindt daarom de arbeidsverhouding per 1 mei 2017. De opzegtermijn en transitievergoeding worden gebaseerd op indiensttreding per 2011. De billijke vergoeding wordt niet toegekend.

*Oordeel**Ernstig en blijvend verstoorde arbeidsverhouding*

Vaststaat dat een arbeidsconflict is ontstaan door de plaatsing van werknemster op toren 3. Duidelijk is echter dat Evean voor zichzelf geen rol weggelegd zag om te trachten dit probleem tot een oplossing te brengen. Met betere begeleiding van de reorganisatie door Evean had het onderhavige conflict mogelijk voorkomen kunnen worden. Van Evean had in ieder geval verwacht mogen worden dat zij naar aanleiding van de signalen van werknemster en/of haar collega alsnog actief had opgetreden om escalatie van het conflict te voorkomen. Door dat niet te doen heeft Evean niet als een goed werkgever gehandeld en in de hand gewerkt dat werknemster zich niet meer in staat achtte om haar werk op toren 3 voort te zetten. Evean heeft aldus te weinig ondernomen om te trachten de onmin tussen werknemster en haar collega uit de wereld te helpen en te weinig aangevoerd om tot een ernstig en blijvend verstoorde arbeidsverhouding te kunnen concluderen. Van Evean mocht verwacht worden dat zij eerst daadwerkelijk had onderzocht of de problematische verhouding tussen werknemster en haar collega nog voor verbetering vatbaar was en daarmee werkhervatting op toren 3 haalbaar was. Als dat niet mogelijk zou zijn, had werkhervatting op een andere locatie moeten worden onderzocht. Evean heeft aangevoerd dat werknemster meermaals problemen heeft veroorzaakt, maar niet aannemelijk gemaakt dat dit aan werknemster te wijten was. Als het gedrag van werknemster zo grensoverschrijdend was als door Evean is gesteld, had zij werknemster hierop aan moeten spreken. Hiervan is niet gebleken.

*Billijke vergoeding en transitievergoeding*

Herstel van de arbeidsovereenkomst ligt niet in de rede. Het hof gaat over tot toekenning van de billijke vergoeding. Hiervoor is geen ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever vereist. Gelet op de lengte van het dienstverband, de hoogte van het salaris en de beperkte mogelijkheden van werknemster op de arbeidsmarkt als gevolg van haar chronische aandoening stelt het hof de billijke vergoeding op € 24.000. Het verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 8 sub c BW wordt afgewezen, nu niet is gebleken van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Evean. De transitievergoeding wordt vastgesteld op basis van februari 2006 als datum indiensttreding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 19-12-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2017:5322

**Zaaknummer:** 200.218.370/01

**Rechters:** H.M.M. Steenberghe en F.J. Verbeek

**Advocaten:** E.M. Bosscher en B.G. Baljet

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 lid 4 BW en 7:683 BW