

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Maasduinen

Beoordeling in hoger beroep van verzoeken om onder meer transitievergoeding en billijke vergoeding na toewijzing van een verzoek van een werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever?

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2004 in dienst getreden bij Maasduinen, laatstelijk in de functie van verzorgende in de nachtdienst van verzorgingshuis X. Werkneemster is betrokken geweest bij twee incidenten. Het eerste incident vond plaats in augustus 2016 en betrof een valincident tijdens de verzorging van een cliënte van werkneemster. Het tweede incident vond plaats op 6 februari 2017 en had te maken met onduidelijke communicatie over het toedienen van sedatiemedicatie bij een cliënte. Mede naar aanleiding van de incidenten is Maasduinen vanaf april 2017 in gesprek gegaan met werkneemster over haar functioneren en haar positie. Bij het inleidend verzoekschrift heeft werkneemster het verzoek gedaan de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft overwogen dat er sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsrelatie dat geen basis meer bestaat voor een vruchtbare samenwerking. Bij de bestreden beschikking werd de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 mei 2018. De overige verzoeken van werkneemster wees de kantonrechter af. Dit betreft het verzoek tot toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding alsook het verzoek tot vergoeding van loonderving en pensioenschade. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof stelt vast dat Maasduinen tijdens het gesprek op 20 april 2017 heeft aangegeven dat door de incidenten het vertrouwen in het functioneren van werkneemster is aangetast en zij heeft voorgesteld om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Voorts heeft Maasduinen nagelaten werkneemster, voorafgaand aan dit gesprek, te informeren over het onderwerp daarvan, hoewel werkneemster hiernaar gevraagd heeft. Dit leidt echter niet reeds tot de conclusie dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Maasduinen. Maasduinen heeft onderkend dat haar voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet goed is overgekomen op werkneemster en heeft haar daarvoor tijdens het vervolggelbesprek op 25 april 2017 excuses aangeboden. Ook heeft Maasduinen, naast de optie om met

wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan, werkneemster in het gesprek van 25 april 2017 de optie geboden om een verbetertraject te volgen. Toen het contact daarover vastliep, heeft Maasduinen ingezet op mediation. Daardoor heeft Maasduinen zich naar het oordeel van het hof voldoende ingespannen om de door haar, voorafgaand aan het gesprek van 20 april 2017 gemaakte, (inschatting)fout te herstellen. Het hof kan werkneemster niet volgen in haar standpunt dat zij zich door het handelen van Maasduinen genoodzaakt heeft gezien om de ontbinding van haar arbeidsovereenkomst te verzoeken. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt ook niet in te zien dat zij, in plaats daarvan, Maasduinen niet ook een eigen voorstel voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst had kunnen doen. Voorts doet afbreuk aan het standpunt van werkneemster dat haar toenmalige gemachtigde eraan heeft bijgedragen dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk bleek. Bij de waardering van handelen of nalaten van de werkgever dat als ernstig verwijtbaar moet worden gekwalificeerd, wordt de lat hoog gelegd. Het hof komt tot de conclusie dat deze lat niet wordt gehaald. Voor zover Maasduinen verwijten kunnen worden gemaakt, zijn die daarvoor niet ernstig genoeg. Hieruit volgt dat de verzoeken om een transitievergoeding en een billijke vergoeding en de verzoeken aangaande loonderving en pensioenschade ook in hoger beroep niet toewijsbaar zijn. Tussen partijen is niet in geschil dat Maasduinen een loonstop heeft toegepast vanaf 25 augustus 2017. Onomstreden is voorts dat Maasduinen later toch het loon over de periode 25 augustus 2017 tot 1 november 2017 heeft betaald. In geding is derhalve of de vordering tot doorbetaling van loon over de periode sinds 1 november 2017 (tot aan de datum van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, 1 mei 2018) kan worden toegewezen. Maasduinen mocht ervan uitgaan dat werkneemster weigerde te komen op het gesprek dat gepland stond over haar re-integratie op 24 augustus 2017. Werkneemster heeft gesteld dat het overleg dat Maasduinen heeft gehad met twee bedrijfsartsen hierover niet volstond en dat zij eerst zelf had moeten worden gezien door een bedrijfsarts. Dit is niet gebeurd, maar dat kan op zichzelf niet tot toewijzing van de onderhavige loonvordering leiden. Niet gebleken is dat werkneemster niet in staat was bij het geplande gesprek aanwezig te zijn en dat zij een dergelijk gesprek (door haar psychische klachten) niet kon voeren. De onderhavige loonvordering is daarom niet toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-11-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:4611

Zaaknummer: 200.241.113_01

Advocaten: M.C.J. Reijrink en E.W.C.M. Bueters-Smits

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:671c lid 2 sub b BW en 7:673 lid 1 onderdeel b sub 2 BW