

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft een arbeidsconflict in de hand gewerkt, en daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld, door in rap tempo officiële waarschuwingen te versturen en direct na de arbeidsongeschiktheid van werkneemster aan te dringen op een functioneringsgesprek.****Feiten*

Werkgever is huisarts in Bleiswijk. Werkneemster is op 3 december 1999 bij werkgever in dienst getreden in de functie van doktersassistente. Naast werkneemster zijn er nog drie doktersassistentes (van wie één stagiaire) werkzaam in de praktijk. Op 2 juli 2019 heeft werkneemster een officiële schriftelijke waarschuwing gekregen. Op 10 juli 2019 is werkneemster bij de bedrijfsarts geweest. In het rapport van de bedrijfsarts is vermeld dat haar arbeidsongeschiktheid door medische klachten is veroorzaakt en dat er tevens spanningen zijn in de arbeidsrelatie. De bedrijfsarts adviseerde een mediator in te schakelen. Werkneemster werd volledige arbeidsongeschikt geacht. Op 8 augustus 2019 is werkneemster wederom door de bedrijfsarts gezien. In het rapport van de bedrijfsarts is vermeld dat werkneemster medisch gezien wel arbeid kan verrichten, maar dat de re-integratie in het eigen werk wordt belemmerd door het conflict. De arbeidsongeschiktheid kan dus als situationeel worden aangemerkt. Het advies is opnieuw om een mediator in te schakelen om samen een einddoel te formuleren (wel of niet voortzetten van de arbeidsrelatie). Op 12 augustus 2019 zijn werkgever en werkneemster begonnen aan mediation. Op 15 augustus 2019 heeft werkgever aan werkneemster een derde en ook allerlaatste schriftelijke waarschuwing gegeven. Werkgever verzoekt de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van een dringende reden en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werkneemster om werkgever te veroordelen aan haar een transitievergoeding te betalen van € 8.254,58 alsmede een billijke vergoeding van € 20.000.

*Oordeel*

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster bevestigd dat zij een terugkeer bij werkgever niet meer mogelijk acht. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 januari 2020. Daarnaast overweegt de kantonrechter dat onvoldoende is gebleken dat werkneemster (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter overweegt dat werkgever bepaald niet voorzichtig te werk is gegaan. De officiële waarschuwingen volgden elkaar in rap tempo op. Daarbij nam werkgever niet de vereiste zorgvuldigheid in acht. Gebleken is immers dat de aangekondigde officiële waarschuwing rondom het verlof van

werkneemster onterecht was. In de officiële waarschuwing van 2 juli 2019 wordt echter wederom teruggekomen op dat feit. Daarnaast komt het op basis van de inhoud van de brief voor alsof werkgever werkneemster verwijt ziek te zijn waardoor er geen functioneringsgesprek kon plaatsvinden. Vervolgens, op de eerste werkdag na haar arbeidsongeschiktheid (2 juli 2019), drong werkgever direct aan op het houden van een functioneringsgesprek op 4 juli 2019. Werkneemster is die dag echter opnieuw uitgevallen waarna werkgever nog diezelfde dag een officiële waarschuwing stuurt. In de brief wordt gedreigd met een beëindiging van het dienstverband. Deze handelwijze is bijzonder dwingend en begrijpelijk is dan ook dat werkneemster zich onder druk gezet voelde. Dan is er nog de derde waarschuwing van 15 augustus 2019 die werd verstuurd voorafgaand aan het mediationgesprek. Niet valt in te zien waarom werkgever niet het gesprek had kunnen afwachten om werkneemster in de gelegenheid te stellen een weerwoord te geven. Werkgever zette werkneemster zodoende wederom ernstig onder druk. Tegelijkertijd volgde er die dag een oproep om het werk te hervatten. Dit alles terwijl het arbeidsconflict nog niet was opgelost. Door zo te handelen heeft werkgever partijen alleen maar verder uit elkaar gedreven. Er kan dan ook niet anders worden geconcludeerd dan dat werkgever een arbeidsconflict in de hand heeft gewerkt. Dit gedrag is laakbaar en dient als ernstig verwijtbaar te worden gekwalificeerd. Dit betekent dat aan werkneemster een billijke vergoeding toekomt ter hoogte van € 7.500.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 29-11-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:10747

**Zaaknummer:** 8011974 VZ VERZ 19-17368

**Rechters:** E. van Schouten

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

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