

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft gehandeld in strijd met het goed werkgeverschap door onvoldoende te doen om de vertrouwensbreuk te herstellen, onterecht een formele waarschuwing op te leggen en de schade als gevolg van de ontorechte schorsing niet ongedaan te maken.*Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 2001 bij Yulius in dienst getreden. Mevrouw X was opgenomen op de afdeling van de kliniek, uiteindelijk als verplichte opname op grond van een BOPZ-beslissing. Op 26 januari 2016 heeft een collega van werkneemster met mevrouw X een wandeling gemaakt buiten de kliniek en haar toegestaan een glas wijn te dringen. De collega had dit besproken met werkneemster en die had daar geen bezwaar tegen. Twee dagen later heeft mevrouw X wederom een glas wijn gedronken buiten de kliniek, ditmaal met een andere collega. Werkneemster was daar niet bij betrokken. Beide uitjes zijn niet gemeld aan collega's en er is geen melding van gemaakt in het zorgdossier. Op 29 januari 2016 heeft mevrouw X deelgenomen aan een groepswandeling met één begeleider. De deelname was goedgekeurd door de psychiater. Mevrouw X is tijdens de groepswandeling weggelopen en enige tijd later thuis aangetroffen, onder invloed van alcohol. Een nicht van mevrouw X heeft vragen gesteld over de gang van zaken en later ook een klacht ingediend. Op 3 februari 2016 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en Yulius en is werkneemster geschorst. Yulius heeft vervolgens ingezet op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, maar partijen hebben daarover geen overeenstemming bereikt. In april 2016 heeft Yulius ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, maar dit is afgewezen, zowel in eerste aanleg als in hoger beroep. Yulius heeft ook een klacht ingediend bij het regionaal tuchtcollege. Dat heeft werkneemster een waarschuwing opgelegd. Naar aanleiding van de beschikking van het hof heeft er een gesprek plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek heeft Yulius aangegeven een officiële waarschuwing in het dossier op te nemen. Per 1 mei 2017 kon werkneemster haar werkzaamheden daarnaast voortzetten op een andere locatie. Op 25 april 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat sprake is van verstoorde arbeidsverhoudingen en ziekte. Bij brief van 15 mei 2017 heeft Yulius de overplaatsing aan werkneemster bevestigd. Na een daartoe strekkend advies van de bedrijfsarts is een mediationtraject ingezet. Dit is echter beëindigd zonder positief resultaat. Het centraal tuchtcollege heeft op 7 december 2017 de beslissing van het regionaal tuchtcollege vernietigd en de klacht van Yulius op alle onderdelen ongegrond verklaard. Yulius heeft de officiële waarschuwing om die reden uit het dossier van werkneemster verwijderd. In het voorjaar van 2018 is re-integratie tweede spoor ingezet. Yulius heeft het UWV op 30 juli 2019 verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te mogen opzeggen

wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Na toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst geëindigd met ingang van 1 januari 2020. Werkneemster verzoekt om betaling van een billijke vergoeding en een transitievergoeding.

Oordeel

Bij de beoordeling van de klachten van werkneemster over het handelen van Yulius in april en mei 2017 speelt de beschikking van het hof een grote rol. Die beschikking is naar het oordeel van de kantonrechter helder: hoewel ook werkneemster volgens het hof enig verwijt treft, heeft Yulius onvoldoende oog gehad voor de (mogelijkheid van) gebreken in de eigen organisatie en voor de rol van de behandelend psychiaters bij het incident en heeft Yulius ten onrechte alle verantwoordelijkheid voor het incident bij de verpleegkundigen gelegd. Voor zover sprake was van een vertrouwensbreuk als gevolg van het incident lag het op de weg van Yulius om serieuze pogingen te doen die te dichten/helen, zulks uiteraard met het oog op een terugkeer van werkneemster op de betreffende afdeling/locatie. Indien die pogingen zouden falen, zou herplaatsing moeten worden onderzocht. De kantonrechter constateert dat de door Yulius aangevoerde redenen voor overplaatsing allemaal te maken hebben met de vertrouwensbreuk die het incident volgens Yulius heeft veroorzaakt en de daaruit voortgevloeide onrust. Voor zover sprake was van een vertrouwensbreuk lag het echter op de weg van Yulius om serieuze pogingen te doen deze vertrouwensbreuk te dichten/helen. Daarmee lag het op de weg van Yulius om te proberen de redenen voor overplaatsing van werkneemster weg te nemen. Yulius heeft gehandeld in strijd met het goed werkgeverschap. Dit geldt eveneens voor de oplegging van de maatregel van een formele waarschuwing. Ook het verwijt van werkneemster dat Yulius ten onrechte heeft verzuimd haar te rehabiliteren in verband met de onterecht gebleken schorsing, treft doel. Op Yulius rust de plicht om de schade wegens het onterecht schorsen ongedaan te maken en van Yulius als goed werkgever mag verwacht worden dat zij die plicht jegens haar werknemer eigener beweging nakomt. Het handelen van Yulius is ernstig verwijtbaar. De psychische klachten van werkneemster zijn het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Yulius. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 30.000 waarbij rekening wordt gehouden met inkomensschade, pensioenschade, gratificatieschade en immateriële schade.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:10180

Zaaknummer: 8348600 HA VERZ 20-26

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: M.M. Pasman en S.I. Witkamp

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:682 BW, 6:106 BW, 7:611 BW, 7:669 BW, 7:686a BW, 6:95 BW, 7:673 BW, 3:296 BW en 6:119 BW