

RECHTSPRAAK

Ziekenhuis handelt ernstig verwijtbaar door aan werkneemster na 27 jaar dienstverband uit het niets mede te delen de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Toekenning billijke vergoeding (€ 115.000), transitievergoeding (ruim € 60.000) en vergoeding advocaatkosten (ruim € 40.000).

Feiten

Werkneemster is in 1995 in dienst getreden bij Stichting Reinier de Graaf Groep (hierna: werkgeefster) als leerlingverpleegkundige. Van november 2000 tot januari 2010 is werkneemster werkzaam geweest als teamleider van de verpleegafdeling, waarna zij vanaf 2010 andere werkzaamheden bij werkgeefster is gaan verrichten op de afdeling ICT in de functie van projectleider ICT. Sinds 2016 is werkneemster werkzaam op de afdeling Facilitair Bedrijf (hierna: FAB) in de functie van manager maatschappelijk verantwoord ondernemen en innovaties. Op 23 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen waarin werkgeefster te kennen heeft gegeven de arbeidsovereenkomst met werkneemster te willen beëindigen, omdat werkgeefster – kort gezegd – vindt dat werkneemster onvoldoende functioneert in haar huidige functie. Op 8 juni 2023 heeft werkneemster werkgeefster in kort geding gedagvaard en wedertewerkstelling gevorderd. Werkgeefster heeft vervolgens een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft op de mondelinge behandeling van 13 juni 2023 een voorlopig oordeel gegeven – de vordering tot wedertewerkstelling is toegewezen – en geoordeeld dat het ontbindingsverzoek zal worden afgewezen. Daarop heeft werkgeefster het ontbindingsverzoek ingetrokken. Werkneemster heeft vervolgens het onderhavige ontbindingsverzoek (art. 7:671c BW) ingediend. Zij verzoekt daarnaast toekenning van de transitievergoeding (ruim € 60.000) en een billijke vergoeding (circa € 290.000).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster verzet zich niet tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt daarom met inachtneming van een opzegtermijn van vier maanden per 1 april 2024 ontbonden. Vervolgens is het de vraag of werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat dat het geval is en licht dat als volgt toe. Werkgeefster heeft werkneemster volstrekt uit het niets en op basis van niet onderbouwde stellingen op 23 februari 2023 aangezegd dat zij het vertrouwen in haar is verloren en tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wenst te komen. Toen werkneemster daarin niet mee wilde gaan en daarom genoodzaakt was een kort geding tot

wedertewerkstelling te vorderen, is werkgeefster een ontbindingsprocedure gestart terwijl elke feitelijke onderbouwing van de door haar aan de ontbinding ten grondslag gelegde omstandigheden volledig ontbrak. Werkneemster heeft daarmee geen enkele kans gekregen haar functioneren – zou er al vast komen te staan dat sprake is van disfunctioneren – te verbeteren. Werkgeefster heeft met haar werkwijze in de hand gewerkt dat een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan na een dienstverband van ruim 27 jaar, zonder enige eerdere aanmerkingen op het functioneren van werkneemster. Werkgeefster heeft ervoor gekozen haar verzoek in te trekken na het horen van het voorlopig oordeel in de verzoekschriftprocedure. Ook daarna heeft werkgeefster geen enkele poging gedaan de verhoudingen te herstellen en is zij blijven aansturen op beëindiging van het dienstverband. Werkgeefster heeft werkneemster daarmee in de positie gebracht dat zij feitelijk geen andere keus had dan deze procedure te starten en daarmee het handelen van werkgeefster aan de kaak te stellen. Nu werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maakt werkneemster terecht aanspraak op een billijke vergoeding. Deze wordt vastgesteld op een bedrag van € 115.000. De kantonrechter komt tot dit bedrag door als uitgangspunt te nemen dat – zou de arbeidsovereenkomst niet zijn beëindigd – een verbetertraject van zes tot negen maanden zou moeten zijn doorlopen. Daarna had werkgeefster, bij onvoldoende verbetering van het functioneren van werkneemster, de herplaatsingsmogelijkheden moeten onderzoeken. Naar het oordeel van de kantonrechter was het aannemelijk geweest dat werkneemster in een andere positie kon worden herplaatst. De kantonrechter gaat dan ook uit van inkomensschade over een periode van twee jaar. Ook wordt uitgegaan van pensioenschade over een periode van één jaar. Eventuele WW-rechten behoren niet in mindering te strekken op de billijke vergoeding. Aan werkneemster wordt eveneens een transitievergoeding toegekend van € 60.663,33 en werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling aan werkneemster van € 41.671,72 aan advocaatkosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-11-2023

Zaaknummer: 10658496 RP VERZ 23-50502