

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster vanwege gebrekkige behandeling klacht en beweerdelijk tekortschieten in re-integratieverplichtingen door Maasstad Ziekenhuis afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 1984 in dienst getreden bij Stichting Maasstad Ziekenhuis (hierna: Maasstad) als gespecialiseerd verpleegkundige. Op 3 mei 2020 is er een incident geweest tussen werkneemster en een collega. Werkneemster heeft een klacht ingediend over grensoverschrijdend gedrag door de collega. De klacht is niet naar tevredenheid van werkneemster afgehandeld. Op 6 september 2022 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden. Tijdens de re-integratie vertelde Maasstad werkneemster dat zij niet meer terug mocht keren naar haar afdeling. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 223.436,96 en een volledige vergoeding van de kosten van rechtsbijstand. Werkneemster voert aan dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding die is veroorzaakt door de handelswijze van Maasstad, namelijk de manier waarop Maasstad met haar klachten en re-integratie is omgegaan. Maasstad betwist dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar vindt eveneens dat de arbeidsovereenkomst dient te worden beëindigd. Maasstad heeft een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend voor het geval het verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Maasstad heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Aan werkneemster wordt daarom geen transitievergoeding en ook geen billijke vergoeding toegekend. Maasstad had duidelijker onderscheid moeten maken tussen een incident waarbij werkneemster werd uitgescholen en algehele samenwerkingsproblematiek. Doordat dit onvoldoende is gedaan kon bij werkneemster de indruk ontstaan dat zij medeschuldig werd geacht aan het incident waarbij haar collega haar uitschold. In zoverre treft Maasstad wel een verwijt, maar er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Maasstad heeft de klacht opgepakt en de collega heeft een waarschuwing gekregen. Hoewel Maasstad de klacht wel pas na enkele maanden heeft opgepakt, heeft zij aangevoerd dat dit te maken had met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Ook ten aanzien van andere incidenten geldt dat Maasstad geen ernstig verwijt treft dan wel dat de klacht veel te laat is aangekaart. Daarnaast heeft werkneemster aangevoerd dat de mededeling van Maasstad dat zij na de

arbeidosngeschiktheid en een mislukt mediationtraject niet terug mocht keren naar haar team ernstig verwijtbaar handelen is. Het voorstel tot overplaatsing had te maken met het gebrek aan vertrouwen dat werkneemster in haar leidinggevendenden leek te hebben. Maasstad heeft werkneemster de toegang tot haar afdeling niet ontzegd maar heeft haar in het kader van haar beperkte belastbaarheid gevraagd niet naar de afdeling te komen. Als werkneemster haar verzoek intrekt, zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van Maasstad worden ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. Werkneemster erkent dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat deze ontbonden moet worden. Zoals door Maasstad verzocht wordt aan werkneemster wel een transitievergoeding toegekend. Voor een billijke vergoeding is geen ruimte. De proceskosten in het verzoek en in het tegenverzoek worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13312

Zaaknummer: 1114573 VZ VERZ 24-5091

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: D.M.F. Snelder en D. Hogenboom

Wetsartikelen: 7:671c lid 1 BW