

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door steken te laten vallen in afhandeling klacht werkneemster, door werkneemster na vlekkeloos dienstverband van veertig jaar eenzijdig over te plaatsen en door onvoldoende re-integratie-inspanningen te verrichten. Billijke vergoeding € 15.000.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 1984 bij (de rechtsvoorgangster van) het Maasstad Ziekenhuis (hierna: Maasstad) in dienst getreden en is daar meer dan dertig jaar werkzaam geweest als gespecialiseerd verpleegkundige in het brandwondencentrum. In mei 2020 heeft zich een incident met een collega voorgedaan waarbij werkneemster slachtoffer was van grensoverschrijdend gedrag. Ook in maart 2021 en in november 2021 deden zich incidenten voor tussen werkneemster en een collega. Op 6 september 2022 is werkneemster ziek uitgevallen. In december 2022 heeft werkneemster over het incident van mei 2020 een klacht ingediend bij de werknemersklachtencommissie. In het advies van die commissie aan de raad van bestuur staat dat het incident zelf en de samenwerkingsproblematiek op de afdeling te veel door elkaar zijn gaan lopen, daar waar een scheiding in de wijze van afhandelen voor de hand had gelegen. In januari 2023 is een mediationtraject gestart, maar dit traject is op 5 april 2023 zonder resultaat geëindigd. Daarop heeft Maasstad aan werkneemster te kennen gegeven dat zij wordt overgeplaatst naar een andere afdeling. Maasstad heeft dit ook aan de collega's van het brandwondencentrum bericht. De kantonrechter heeft op verzoek van werkneemster de arbeidsovereenkomst ontbonden, met toekenning van een transitievergoeding van € 54.288,88 bruto. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld en stelt zich op het standpunt dat de ontbinding van haar arbeidsovereenkomst is terug te voeren op ernstig verwijtbaar handelen door Maasstad.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Afhandeling incidenten

De manier waarop het eerste incident door Maasstad werd afgesloten, is naar het oordeel van het hof minder gelukkig. Door de inhoudelijke terugkoppeling op de afhandeling van het incident te geven in hetzelfde gesprek als waarin de communicatie van werkneemster zelf aan de orde werd gesteld, heeft werkneemster het gevoel gekregen niet serieus te zijn genomen en

niet te zijn gehoord. Een scherper onderscheid tussen de behandeling van de klacht en de (communicatie)problemen binnen het team had voor de hand gelegen. Naar aanleiding van het incident in maart 2021 heeft vrijwel direct een gesprek plaatsgevonden tussen de betrokkenen en de teamleiding. Niet valt in te zien wat Maasstad in dit verband valt te verwijten. Dat geldt ook voor het derde incident. Concluderend is het hof van oordeel dat Maasstad steken heeft laten vallen bij de afhandeling van het eerste incident, maar op zichzelf genomen acht het hof dit handelen niet ernstig genoeg om alleen op basis daarvan een billijke vergoeding toe te kennen.

Ernstig verwijtbaar handelen na ziekmelding

Op 13 april 2023 heeft Maasstad de beslissing genomen werkneemster per direct en (in beginsel) definitief over te plaatsen. Maasstad heeft evenwel onvoldoende uitgelegd waarom zo'n ingrijpende en (in beginsel) permanente maatregel noodzakelijk was; niet aan werkneemster en evenmin aan haar collega's. Voor zover sprake is van een sanctie, is die overplaatsing in strijd met het eigen sanctiebeleid van Maasstad, dat bepaalt dat alleen bij ernstig plichtsverzuim sprake kan zijn van overplaatsing. Vast staat dat daarvan geen sprake is: werkneemster heeft tijdens haar bijna veertig jaar durende dienstverband steeds zeer goed gefunctioneerd. Voor zover de overplaatsing niet als sanctie moet worden aangemerkt, valt niet in te zien dat Maasstad gerechtigd was het dienstverband eenzijdig te wijzigen. Verder heeft de bedrijfsarts bij herhaling geadviseerd om goede afspraken te maken over een nieuwe passende werkplek. Niet gebleken is dat Maasstad dit advies heeft opgevolgd. Ten slotte heeft (ook) het UWV geconstateerd dat Maasstad zich onvoldoende heeft ingespannen in verband met de re-integratie van werkneemster.

Ernstig verwijtbaar handelen – billijke vergoeding

Maasstad heeft ernstig verwijtbaar gehandeld: er is geen onderscheid gemaakt tussen de afhandeling van de klacht en het bespreken van overige communicatie, er is ofwel gehandeld in strijd met het eigen sanctiebeleid ofwel zonder nadere toelichting na een vlekkeloos dienstverband van bijna veertig jaar eenzijdig overgeplaatst naar een andere (nog onbekende) afdeling, en er is onvoldoende inspanning geleverd in verband met de re-integratie van werkneemster.

Het hof gaat er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van uit dat het dienstverband van werkneemster in de hypothetische situatie dat de Maasstad niet ernstig verwijtbaar had gehandeld, op enig moment als gevolg van ziekte zou eindigen. Daarbij acht het hof van belang dat de communicatie- en vertrouwensproblematiek tussen werkneemster en Maasstad deel uitmaakte van het ziek zijn van werkneemster en dat deze problematiek niet meer viel te herstellen. Verder houdt het hof rekening met het feit dat het UWV heeft geoordeeld dat Maasstad een loondoorbetalingsverplichting zou moeten worden opgelegd, maar dat dit niet is gebeurd omdat het UWV hiermee te laat was. Het hof ziet hierin een aanknopingspunt voor het vaststellen van een billijke vergoeding ter hoogte van het salaris dat Maasstad over een periode van twaalf maanden had moeten betalen minus het door

werkneemster ontvangen WIA-maandloon. Daarbij houdt het hof eveneens rekening met de impact die de gang van zaken op werkneemster heeft gehad. Uitgaande van het voorgaande, alsmede de toekenning van de transitievergoeding van € 54.288,88, stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 15.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:693

Zaaknummer: 1114573 VZ VERZ 24-5091

Rechters: R.G.C. Veneman, C.A. Joustra en P.Th. Sick

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

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW