

RECHTSPRAAK

# Stichting Zinzia

## Zorggroep/werkneemster

***Bijzonder onheus behandelde werknemer heeft recht op € 25.000 billijke vergoeding; € 70.000 is te hoog.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 1999 voor onbepaalde tijd bij Zinzia in dienst getreden in de functie van specialist ouderengeneeskunde, tegen een loon van laatstelijk € 4517 bruto per maand. Naar aanleiding van een klacht door familie B. vindt er een gesprek met werkneemster plaats. Tijdens dit gesprek worden tal van andere verwijten aan het adres van werkneemster geuit, waaronder het niet melden van een aantekening BIG-registratie. Werkneemster onderzoekt de BIG-registratie en ziet geen aantekening staan. Werkneemster is hierdoor zo geraakt dat zij zich ziek meldt. Zinzia stelt werkneemster vervolgens op non-actief. Vervolgens heeft er een moeizaam re-integratietraject/verbetertraject plaatsgevonden. Werkneemster heeft ontbinding verzocht onder toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen met een vergoeding van € 70.000.

### *Oordeel gerechtshof*

Het hof oordeelt als volgt.

*Ernstig verwijtbaar handelen - aansturen op exit, onterecht beschuldigen, onbehoorlijke non-actiefstelling*

Naar het oordeel van het hof brengt artikel 4 Wkkgz (als dit al van toepassing is op ten tijde van inwerkingtreding van de wet per 1 januari 2016 al zittend personeel, zie een recent artikel in *ArbeidsRecht* 2016/51 van I.J. de Laat en A. Reijerse) niet mee dat Zinzia zich niet als goed werkgever heeft te gedragen ten opzichte van haar werknemers. De normen van goed werkgeverschap in de branche van gezondheidszorg kunnen weliswaar door specifieke regelgeving nader worden ingekleurd, maar niet valt in te zien dat de regelgeving waarop Zinzia zich beroept, rechtvaardigt dat zij als werkgever werkneemster: (1) disfunctioneren verwijt zonder voorafgaand functioneringsgesprek en zonder voldoende informatie-uitwisseling over, dan wel onderzoek naar, gegrondheid van klachten; (2) ten onrechte beschuldigt van een aantekening in het BIG-register en het verzwijgen daarvan; (3) op non-actief stelt en een contactverbod met collega's oplegt zonder haar eerst deugdelijk te horen; (4) na het voorgaande een onvolkomen verbeterplan voorlegt waarbij de sfeer, waarin

uitvoering moet plaatsvinden, is getoonzet.

### *Billijke vergoeding*

In het onderhavige geval is werkneemster bijzonder onheus behandeld. Door de beschuldiging van de aantekening in het BIG-register is zij in haar beroepseer geschaad, en haar professionele optreden als arts is ter discussie gesteld zonder dat behoorlijk aan hoor en wederhoor is voldaan. De transitievergoeding dient als forfaitaire vergoeding voor de (financiële) gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en wordt niet beïnvloed door het feit dat werkneemster aansluitend elders werk heeft gevonden. De billijke vergoeding dient in dit geval als compensatie voor de immateriële schade die werkneemster heeft ondervonden door de wijze waarop Zinzia werkneemster in 2016 heeft behandeld en als middel om Zinzia te wijzen op de noodzaak haar gedrag in eventuele volgende gevallen aan te passen. Het hof acht daarvoor een billijke vergoeding redelijk van € 25.000 bruto naast de transitievergoeding waarvan de omvang vaststaat. De kantonrechter heeft dus, naar het oordeel van het hof, een te hoog bedrag toegewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 27-01-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2017:827

**Zaaknummer:** 200.199.096

**Advocaten:** L.S. van Dis en I.P.C. Sindram

**Wetsartikelen:** 7:671c BW, 7:683 BW en 4 Wvkgz