

RECHTSPRAAK

## werknemer/NK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer, zonder toekenning transitievergoeding. Wel verwijtbaar handelen/nalaten van werkgeefster, maar geen ernstige verwijtbaarheid. Hierbij is ook het aandeel van werknemer van belang.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 mei 1998 bij NK in dienst getreden als arts. Op 13 oktober 2015 kreeg werknemer te horen dat hij niet langer op de afdeling CD mocht werken omdat hij niet MIAM-gecertificeerd was en omdat er volgens NK sprake was van een vertrouwensbreuk. De teamleider verpleegkundig voelde zich aangevallen tijdens een eerdere vergadering die heeft plaatsgevonden op 10 september 2015. Op 16 oktober 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld en de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er sprake was van een arbeidsgerelateerd probleem. Werknemer heeft vervolgens meerdere keren verzocht om een mediator om daarna het werk weer te kunnen hervatten op de afdeling CD, hetgeen steeds is geweigerd door NK. In augustus 2016 heeft werknemer een klacht ingediend over de teamleider verpleegkundig, teamleider 1 en het managementteam. Een interne onderzoekscommissie heeft vervolgens onder meer geoordeeld dat op feitenniveau geldt dat de meeste klachten niet steekhoudend zijn gebleken. NK heeft op 30 september 2016 een brief aan werknemer gestuurd naar aanleiding van een bespreking over het rapport. In die brief wordt vermeld dat werknemer wordt vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden voor NK. Werknemer heeft vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 februari 2017, zonder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werknemer is hiertegen in hoger beroep gekomen.

### *Oordeel*

Het gaat in dit hoger beroep uitsluitend om de vraag of ernstig verwijtbaar is gehandeld in de zin van artikel 7:671c lid 2 aanhef en onderdeel b BW (billijke vergoeding) en artikel 7:673 lid 1 aanhef en onderdeel b onder 2 BW (transitievergoeding). Het hof is van oordeel dat NK onvoldoende zorgvuldigheid heeft betracht bij haar beslissing om werknemer niet langer op de afdeling CD te laten werken. Verder acht het hof het onbegrijpelijk waarom NK niet is ingegaan op het herhaalde verzoek van werknemer om mediation te betrachten. Ook acht het hof het in strijd met goed werkgeverschap om de teamleider verpleegkundig toe te staan, althans niet te rectificeren, om tot tweemaal toe binnen de afdeling mede te delen dat

werknemer niet terug zou komen. Uit onder meer het voorgaande volgt dat het hof van oordeel is dat NK verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer, maar voor toewijzing van de verzoeken is ernstige verwijtbaarheid nodig en de lat om dat aan te nemen ligt hoog. In dat kader acht het hof van belang hoe de beslissing om werknemer niet meer op de afdeling CD te laten werken, past binnen het kader van hetgeen partijen zijn overeengekomen. Het hof heeft partijen gevraagd naar welke maatstaf de beslissing van NK om werknemer van de afdeling te halen moet worden beoordeeld. Daarbij heeft het hof gevraagd of partijen een wijzigingsbeding zijn overeengekomen en heeft het hof partijen verzocht in te gaan op het arrest Stoof/Mammoet. Het hof is van oordeel dat niet alleen de beslissing om werknemer van de afdeling CD weg te sturen, maar ook de wijze waarop NK daarna met de belangen van werknemer is omgesprongen in strijd is met het beginsel van goed werkgeverschap en moet worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen en nalaten. Het hof is echter ook van oordeel dat werknemer had moeten ingaan op de mogelijkheid die NK in april 2016, althans in mei 2016 bood om weer voor 28 uur op de afdeling CD te gaan werken. Het geheel overziende is het hof van oordeel dat NK verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en nagelaten, gelet op de aan werknemer geboden mogelijkheid om voor 28 uur te hervatten op de afdeling CD, tegen de achtergrond van hetgeen partijen waren overeengekomen en gelet op de wijze waarop werknemer zich heeft opgesteld ten opzichte van de voorzitter van de raad van bestuur. De voorzitter van de raad van bestuur heeft werknemer uitgenodigd om op 27 september 2016 te komen spreken over de conclusies van de interne onderzoekscommissie. Werknemer had toen echter al het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter ingediend. Dat verzoek is ingediend zonder enig voorafgaand overleg met NK. Hoewel NK rekening had moeten houden met de belangen van werknemer en zij dat meermaals niet heeft gedaan, betekent dat niet dat werknemer geen rekening meer hoefde te houden met de gerechtvaardigde verwachtingen van NK. Het hof is van oordeel dat een en ander niet leidt tot ernstige verwijtbaarheid van NK. De verzoeken om een transitievergoeding en een billijke vergoeding zijn dus niet toewijsbaar.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 06-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2017:3063

**Zaaknummer:** 200.212.883/01

**Rechters:** M.E. Smorenburg, R.J. Voorink en M. van Ham

**Advocaten:** R.A. Wijnands en Y.B. YthB Litjens

**Wetsartikelen:** 7:671c BW, 7:671c lid 2 onderdeel b BW, 7:673 BW, 7:611 BW en 7:613 BW