

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Stichting Huisartsenpost Rijnmond

***HAP Rijnmond heeft onvoldoende gedaan om de (door haar ontstane) onrust en het gevoel van onveiligheid bij werkneemster weg te nemen. Zonder grondige reden werd aan werkneemster uit het niets een voorstel gedaan. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen zijdens HAP Rijnmond. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding van € 40.000 toegekend.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2011 in dienst getreden bij HAP Rijnmond. In 2015 zijn er landelijke kwaliteitsnormen voor de dienstverlening van huisartsenposten opgesteld, waaraan HAP Rijnmond zich heeft willen conformeren. Ondanks informatiesessies, opleiding en begeleiding is het niveau van triage bij HAP Rijnmond en met name locatie X, achtergebleven. In september 2017 is besloten om alle triagisten die qua beoordeling achter zijn gebleven, een laatste kans op verbetering te bieden door middel van een coachingstraject, hetgeen medio oktober 2017 in gang is gezet. Eind oktober 2017 is de consequentere lijn ingeluid met een door P&O opgestelde en met werkneemster en de collega-locatiemanager afgestemde brief. Die brief en het daarin uiteengezette beleid heeft tot de nodige commotie geleid, niet alleen bij triagisten, maar ook bij aangesloten huisartsen. Met het oog daarop hebben de collega-locatiemanager en werkneemster zich tot de interim-directeur gewend en is er op 7 november 2017 met elkaar over die ontstane onrust gesproken. In reactie op het gespreksverslag van 7 november 2017 hebben werkneemster en haar collega-locatiemanager aangegeven dat zij het een verwijtend gesprek vonden met eenrichtingsverkeer. Daarnaast hebben zij hun kritiek geuit op de beleidscommissie (BC). Op 30 november 2017 heeft er een tweede gesprek plaatsgevonden, waarbij werkneemster is geadviseerd een time-out te nemen met behoud van salaris voor veertien dagen. Werkneemster heeft dat advies opgevolgd. Op 4 december 2017 heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden. Hierin is besproken dat er drie scenario's zijn, namelijk (1) terugkeer in haar eigen functie, met begeleiding, (2) andere functie binnen de organisatie, (3) beëindiging van het dienstverband met een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster heeft zich op 7 december 2017 ziek gemeld. In januari 2018 is er mediation gestart, hetgeen niet heeft geresulteerd in een oplossing. Bij brief van 8 maart 2018 heeft HAP Rijnmond werkneemster drie keuzes voorgelegd, te weten: (1) werkhervatting in eigen functie op een andere locatie dan locatie X; (2) tewerkstelling in een andere functie op een andere

locatie dan locatie X; (3) beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Werkneemster is hier niet op ingegaan. In eerste aanleg heeft HAP Rijnmond ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht wegens een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werkneemster berust in het ontslag maar betoogt dat de verstoring het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van HAP Rijnmond en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding.

#### *Oordeel*

De vraag die ter beantwoording voorligt, is de vraag of het optreden, de houding, van HAP Rijnmond jegens werkneemster als ernstig verwijtbaar kan worden geduid. Het hof beantwoordt die vraag bevestigend. Doordat HAP Rijnmond de zaak niet aan zichzelf heeft gehouden en niet strak heeft geregisseerd, is de commotie niet tijdig tot bedaren gekomen. Het had voor de hand gelegen als het bestuur het initiatief tot het wegnemen van de ontstane commotie aan zichzelf had houden, dan wel de locatiemanagers op duidelijke wijze had geïnstrueerd over de te volgen weg en het geven van 'rugdekking'. Uit die gebeurtenissen en uit de gang van zaken komt naar het oordeel van het hof het beeld naar voren dat werkneemster en de collega-locatiemanager, geheel buiten hun schuld, in hun persoonlijk functioneren betrokken dreigden te raken bij de onrust die ontstaan was. De indruk die uit de gang van zaken is ontstaan, is van een werkgever die onvoldoende adequaat reageert op de ontstane onrust en daardoor een gevoel van onveiligheid heeft gecreëerd dan wel vergroot. Dat er in hun veiligheidsgevoel serieus iets aan de hand was, heeft HAP Rijnmond ook op 23 november 2017 moeten begrijpen toen zij immers geadviseerd heeft een 'time out' te nemen. Vervolgens heeft HAP Rijnmond uit het niets, toen de time-out nog niet eens was verstreken, werkneemster drie opties voorgelegd, zonder enige onderbouwing. Enige noodzaak om werkneemster zo klem te zetten wordt door de gang van zaken niet gedragen. Naar het oordeel van het hof is hier sprake van slecht werkgeverschap. De conclusie van het voorgaande is dat de arbeidsverhouding tussen partijen door ernstig verwijtbaar gedrag van HAP Rijnmond grondig verstoord geraakt is. Waar er (de ernstige verwijtbaarheid weggedacht) geen enkele indicatie is voor een vroegtijdige beëindiging van het dienstverband van partijen, werkneemster een baan gevonden heeft, maar (nog) niet op het niveau van het dienstverband met HAP Rijnmond, daarbij betreffend de leeftijd van werkneemster, de duur van het dienstverband tot op datum ontbinding en de te lijden pensioenschade en rekening houdend met de uitbetaalde transitievergoeding alsmede met de ernst van het verwijtbaar handelen van HAP Rijnmond, sluit het hof aan bij de berekening van werkneemster met betrekking tot het inkomensverlies van werkneemster tot 1 december 2023. Een billijke vergoeding van € 40.000 acht het hof gepast en geboden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 11-06-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2019:1849

**Zaaknummer:** 200.244.365/01

**Rechters:** S.R. Mellema, P. van der Kolk-Nunes en M.B. Kerkhof

**Advocaten:** C.J. Vliegenthart en T.J.C.M. Broekman

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 8 sub c BW