

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 18 februari 2020

Kenmerk: SG 19/18

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:
mr. R.J.B. Boonekamp, wonende te Arnhem, voorzitter,
drs. L.B. de Beukelaar, wonende te Vleuten,
drs. D.J. Pot, wonende te Apeldoorn,
bijgestaan door mr. H.G. van Soolingen, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen in de zaak van

A.,
wonende te Z.,
eiseres in conventie, verweerster in reconventie,
gemachtigde: mr. J.A. Platteeuw, advocaat te Middelburg,

tegen:

de besloten vennootschap **B.**,
gevestigd te Y.,
verweerster in conventie, eiseres in reconventie,
gemachtigde: mr. D.N.C. Doolaege, advocaat te Middelburg.

Partijen worden hierna aangeduid als eiseres en het ziekenhuis.

1. De procedure

1.1 Eiseres heeft met een brief van 27 november 2019 deze procedure aanhangig gemaakt. Met een memorie van eis van 27 november 2019 heeft zij het Scheidsgerecht verzocht bij arbitraal vonnis:

primair:

- 1) het ontslag op staande voet, dat het ziekenhuis op 1 oktober 2019 aan eiseres heeft gegeven, te vernietigen;
- 2) het ziekenhuis te verplichten om eiseres binnen vierentwintig uur na het te wijzen vonnis toe te laten de overeengekomen werkzaamheden te verrichten tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, dit op straffe van verbeurte van een dwangsom;
- 3) het ziekenhuis te veroordelen om aan eiseres haar loon, inclusief toeslagen, te betalen vanaf 1 oktober 2019 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst

rechtsgeldig zal zijn geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW;

subsidiar:

het ziekenhuis te veroordelen om aan eiseres te betalen:

- 1) een billijke vergoeding van € 125.000,- (bruto);
- 2) een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van minimaal drie maanden loon van eiseres;
- 3) een transitievergoeding van € 12.186,97 (bruto);

meer subsidiar:

- 1) het ziekenhuis te veroordelen om aan eiseres de transitievergoeding te betalen in het geval de arbeidsovereenkomst is geëindigd door het ontslag op staande voet;

primair, subsidiar en meer subsidiar:

het ziekenhuis te veroordelen om aan eiseres te betalen:

- 1) de wettelijke rente over alle gevorderde bedragen;
- 2) de kosten van deze procedure, bestaande onder meer uit de kosten van het Scheidsgerecht;
- 3) de kosten van rechtsbijstand van eiseres.

Bij deze memorie zijn 19 producties (genummerd 1-19) gevoegd.

- 1.2 Het ziekenhuis heeft met een memorie van antwoord tevens memorie van eis in reconventie, gedateerd 8 januari 2020, verweer gevoerd en een eis in reconventie ingesteld. Met de memorie van eis in reconventie heeft hij het Scheidsgerecht verzocht bij arbitraal vonnis:

- 1) eiseres te veroordelen om aan het ziekenhuis te betalen een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van twee maanden loon, inclusief vakantietoeslag, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 oktober 2019;
- 2) *primair*, reeds voordat uitspraak wordt gedaan op het vernietigingsverzoek, de arbeidsovereenkomst tussen het ziekenhuis en eiseres voorwaardelijk, namelijk voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, te ontbinden en *subsidiar*, voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te ontbinden;
- 3) eiseres te veroordelen om aan het ziekenhuis te betalen de kosten van deze procedure.

Bij deze memorie zijn zeven producties (genummerd 1-7) gevoegd.

- 1.3 Met een akte van 29 januari 2020 heeft de gemachtigde van eiseres 30 producties (genummerd 1-4, 4A en 5-29) ingezonden.
- 1.4 Met een akte van 29 januari 2020 heeft eiseres haar eis in conventie gewijzigd en vermeerderd en in reconventie een voorwaardelijke tegeneis ingesteld. Eiseres heeft, na het wijzigen en vermeerderen van haar eis in conventie en het instellen van een tegeneis in reconventie, het Scheidsgerecht verzocht bij arbitraal vonnis:

in conventie:

primair:

het ziekenhuis te veroordelen om aan eiseres te betalen:

- 1) een billijke vergoeding van € 175.000,- (bruto);
- 2) een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van minimaal drie maanden loon van eiseres;
- 3) een transitievergoeding van € 12.186,97 (bruto);

subsidiar:

- 1) het ontslag op staande voet, dat het ziekenhuis op 1 oktober 2019 aan eiseres heeft gegeven, te vernietigen;
- 2) het ziekenhuis te verplichten om eiseres binnen vierentwintig uur na het te wijzen vonnis toe te laten de overeengekomen werkzaamheden te verrichten tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, dit op straffe van verbeurte van een dwangsom;
- 3) het ziekenhuis te veroordelen om aan eiseres haar loon, inclusief toeslagen, te betalen vanaf 1 oktober 2019 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW;

meer subsidiar:

- 1) het ziekenhuis te veroordelen om aan eiseres de transitievergoeding te betalen in het geval de arbeidsovereenkomst is geëindigd door het ontslag op staande voet;

primair, subsidiar en meer subsidiar:

het ziekenhuis te veroordelen om aan eiseres te betalen:

- 1) de wettelijke rente over alle gevorderde bedragen;
- 2) de kosten van deze procedure, bestaande onder meer uit de kosten van het Scheidsgerecht;
- 3) de kosten van rechtsbijstand van eiseres,

in reconventie:

voorwaardelijk, namelijk voor het geval het Scheidsgerecht de arbeidsovereenkomst ontbindt, het ziekenhuis te veroordelen om aan eiseres te betalen:

- 1) een billijke vergoeding van € 125.000,- (bruto);
- 2) het ziekenhuis te veroordelen om aan eiseres haar loon, inclusief toeslagen, te betalen vanaf 1 oktober 2019 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW en met de wettelijke rente;
- 3) de kosten van rechtsbijstand van eiseres.

1.5 Met een brief van 30 januari 2020 heeft eiseres een pleitnota tevens memorie van antwoord in reconventie ingediend.

1.6 Met een brief van 30 januari 2020 heeft het ziekenhuis drie producties (genummerd 7-9) ingezonden.

1.7 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 6 februari 2020. Eiseres is daar in persoon verschenen, met haar echtgenoot en haar gemachtigde. Aan de zijde van het ziekenhuis waren aanwezig C. (medisch manager), hierna: C., D. (adviseur p&o), E. (bedrijfskundig manager vakgroep kindergeneeskunde), de gemachtigde van het ziekenhuis en een kantoorgenoot van de gemachtigde van het ziekenhuis.

1.8 De gemachtigden van partijen hebben toen het woord gevoerd aan de hand van (aanvullende) pleitaantekeningen. Het ziekenhuis heeft verder zijn vordering aan gefixeerde schadevergoeding in reconventie vermeerderd tot een bedrag gelijk aan drie maanden loon, inclusief vakantietoeslag. Tot slot hebben partijen vragen van het Scheidsgerecht beantwoord en gereageerd op elkaars standpunten.

2. Samenvatting van het geschil

2.1 Eiseres, geboren op 17 mei 1968, is op 15 februari 2016 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van het ziekenhuis in de functie van kinderarts. De omvang van de arbeidstijd was laatstelijk 27 uur per week. Het laatstverdiende loon van eiseres bedroeg € 9.672,20 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag.

2.2 Eiseres heeft in november 2018 een oproep ontvangen van de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) om zich vóór 1 maart 2019 als kinderarts te herregistreren in het door RGS aangehouden Specialistenregister (het RGS-register). Eiseres heeft zich toen niet laten herregistreren.

2.3 Eiseres heeft zich op 17 januari 2019 ziekgemeld, maar heeft vanaf die datum haar werkzaamheden wel deels voortgezet. Eiseres heeft op 11 februari 2019 met de bedrijfsarts gesproken. In de daarvan opgemaakte rapportage heeft de bedrijfsarts vermeld dat er "*met name energetische beperkingen [zijn] die van invloed zijn op de inzet*" en dat "*door de energetische beperkingen [...] er ook i.h.a. beperkingen [zijn] in de fysieke en mentale belastbaarheid*". Uit de rapportage blijkt dat de bedrijfsarts aan de werkgever heeft geadviseerd de inzet van eiseres te beperken tot halve dagen op de poli. Eiseres heeft haar werkzaamheden voor halve dagen voortgezet.

2.4 Eiseres heeft in februari 2019 een oproep ontvangen van de RGS om zich vóór 1 maart 2019 als kinderarts te herregistreren in het RGS-register. Eiseres heeft zich ook toen niet laten herregistreren. De registratie van eiseres in het RGS-register is op 1 maart 2019 verlopen.

2.5 De registratie van eiseres in het register voor Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (het BIG-register) is op 3 juni 2019 verlopen.

2.6 Eiseres heeft op 18 juli 2019 met de bedrijfsarts gesproken. Uit de daarvan opgemaakte rapportage blijkt dat de bedrijfsarts aan de werkgever het volgende over verdere werkhervatting heeft geadviseerd: "*[Tot] aan het geplande verlof wel hele dagen, echter vanaf plusminus 15.30 uur geen patiëntcontact en tijd voor administratie/afwerken inruimen. [Na] het verlof weer zo opstarten en in september weer verder opbouwen naar de volledige hervatting.*" Na haar vakantie in augustus 2019 heeft eiseres haar werk weer voor hele dagen hervat, maar ervoer zij nog steeds beperkingen.

2.7 Een medewerker van de zorgadministratie van het ziekenhuis heeft met een e-mail van 3 september 2019 aan eiseres het volgende meegedeeld en gevraagd: "*[...] Uw AGB code lijkt geblokkeerd per eind maart doordat er iets niet goed staat in uw BIG registratie. Klopt dit? Ik hoor graag*

zodat we verdere declaraties etc. kunnen verwerken.”. Eiseres heeft met een e-mail van 5 september 2019 op deze e-mail gereageerd. Zij heeft aan de medewerker van de zorgadministratie onder meer het volgende meegedeeld: "Ik ben [er] inderdaad achtergekomen dat ik te laat ben met mijn herregistratie. Door mijn ziekte over het hoofd gezien. Ben de stukken aan het verzamelen om dit opnieuw te doen. Ik laat het weten wanneer dit weer geregeld is”.

- 2.8 Eiseres heeft met een e-mail van 5 september 2019 aan de afdeling p&o van het ziekenhuis een werkgeversverklaring gevraagd. Na ontvangst van de werkgeversverklaring heeft eiseres deze tezamen met een werkgeversverklaring van het F. Ziekenhuis, waar eiseres eerder had gewerkt, met een e-mail van 24 september 2019 aan de RGS gestuurd. Eiseres heeft in die e-mail het volgende aan de RGS meegedeeld: *"Aangehecht vindt u alstublieft de bewijzen van werken als kinderarts voor voldoende uren over desbetreffende periode. Wat betreft nascholingspunten heb ik over 5 jaar 198 uit 200 punten gehaald, dus twee te weinig. Daarentegen heb ik in de periode daarna, maart t/m september, 35 punten gehaald, dus wel ruim voldoende."*
- 2.9 G.(G.), voorzitter van de vakgroep kindergeneeskunde van het ziekenhuis, heeft op 24 september 2019 via whatsapp aan eiseres gevraagd haar te bellen over de BIG-registratie. Eiseres heeft daarop als volgt gereageerd: *"Hoi H., zag bericht vanavond pas. Zal ik morgen bellen? Was laat met herregistratie maar voldoe aan alle eisen. Vorige week opgestuurd naar KNMG."*
- 2.10 G. heeft op 26 september 2019 contact opgenomen met E. (E.), bedrijfskundig manager van de vakgroep kindergeneeskunde. Na onderzoek bleek dat eiseres niet meer was geregistreerd in het RGS-register en niet meer was geregistreerd in het BIG-register. E. heeft op dezelfde dag hierover contact opgenomen met eiseres. Eiseres heeft toen tegen E. gezegd dat zij zich niet tijdig had laten herregistreren.
- 2.11 Eiseres is daarna uitgenodigd voor een vervolgesprek op 1 oktober 2019. Op die datum heeft dat gesprek plaatsgevonden. Daarbij waren, naast E. en eiseres, ook I., medisch manager, en D., adviseur p&o, aanwezig. Eiseres is tijdens dat gesprek op staande voet ontslagen. De inhoud van het gesprek van 1 oktober 2019 is bevestigd met een brief van 1 oktober 2019. In die brief staat het volgende:

"Beste mevrouw [...],

Hierbij bevestigen wij het gesprek met u op 1 oktober 2019 [...].

Aanleiding voor dit gesprek was uw verlopen herregistratie in het RGS-register. Dat is voor ons reden geweest een onderzoek in te stellen. Uit ons onderzoek is het volgende gebleken: u beschikt naast een verlopen RGS-registratie ook niet meer over een BIG-registratie. Een situatie welke bestaat sinds 1 maart 2019 en welke u ons niet zelf gemeld hebt. Doordat het ziekenhuis een melding kreeg over een geblokkeerde [AGB-code] heeft desbetreffende afdeling melding gemaakt bij de vakgroep voorzitter. Mevrouw E. is via deze weg ingelicht over de situatie. Hierover zijn wij op 26 september 2019 met u in gesprek gegaan. U lijkt niet doordrongen van of zich rekenschap te geven van de consequenties voor het ziekenhuis en patiënten (op financieel gebied, reputatie, medicolegaal). We hebben u na het gesprek van 26 september 2019 gevraagd naar huis te gaan, omdat werken zonder registratie niet is toegestaan. Vrijdag 27 september 2019 bent u telefonisch, per mail en per post voor het vervolgesprek van vandaag uitgenodigd.

Wij hebben u laten weten uw handelwijze zeer ernstig op te nemen. Het bewust niet melden van uw verlopen RGS-register met als gevolg de doorhaling in het RGS- en BIG-register is zeer kwalijk. Uw

handelwijze is bovendien in strijd met hetgeen wij van u als goed werknemer kunnen en mogen verwachten. Wij hebben aangegeven uw gedrag onacceptabel te vinden, zodanig dat van ons niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst met u voort te zetten. Ook hebben wij u erop gewezen dat ons vertrouwen in u onherstelbaar is beschadigd. Zonder dat vertrouwen kunt u niet langer binnen onze organisatie functioneren. Uw reactie maakt dat niet anders.

Wij hebben u verder gevraagd of er, naast hetgeen u tijdens het gesprek op 26 september 2019 al naar voren heeft gebracht, nog andere zaken of bijzonderheden zijn waarmee wij rekening moeten houden bij het nemen van een besluit over de arbeidsrechtelijke gevolgen die aan uw gedrag zullen worden verbonden. U heeft daarop aangegeven dat u bij de 1^e herinneringsbrief van de RGS nog niet beschikte over voldoende punten, waardoor u nog niet over kon gaan tot herregistratie. Begin 2019 had u andere dingen aan uw hoofd, waarbij uw prioriteit lag bij het overeind blijven en niet op de toekomst en/of ontwikkelingen. In de gesprekken die u in de tussenliggende periode tot aan vorige week met respectievelijk de bedrijfsarts, uw medisch manager en uw bedrijfskundig manager gevoerd heeft is de RGS-registratie (en uitschrijving) niet ter tafel gebracht. Wij hebben hierop het gesprek kort geschorst voor beraad.

Daarna hebben wij u laten weten dat u op staande voet bent ontslagen wegens het volgende. U heeft bij herhaling gehandeld in strijd met de geldende regels en voorschriften en met hetgeen wij van u als goed werknemer mogen verwachten, doordat u uw werkzaamheden heeft voortgezet ondank het feit dat u niet meer geregistreerd bent als medisch specialist (kinderarts). Hiermee heeft u uw vakgroep, uw patiënten en het ziekenhuis in diskrediet gebracht en heeft u in strijd met de op u rustende verplichtingen als kinderarts verbonden aan het ziekenhuis gehandeld. Met als gevolg dat ons vertrouwen in u onherstelbaar is beschadigd.

Wij hebben u laten weten dat wij van mening zijn dat, alle omstandigheden van het geval in aanmerking nemend, uw gedrag - zowel de afzonderlijke gedragingen ieder voor zich, alsook in onderling verband bezien - sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Daarbij hebben wij onder meer rekening gehouden met:

- *de aard, de ernst en de duur van uw gedrag;*
- *het feit dat u op de hoogte bent van de geldende regels;*
- *het feit dat geen sprake is van een enkel incident;*
- *de lengte en het verloop van uw dienstverband;*
- *dat u geen gegronde of acceptabele verklaring voor uw gedrag heeft gegeven;*
- *de ingrijpende gevolgen die het ontslag op staande voet voor u zal kunnen hebben;*
- *uw persoonlijke omstandigheden.*

Alles afwegend, inclusief uw dienstverband, u bent sinds 15 februari 2016 bij ons in dienst en uw leeftijd: 51 jaar, de door u aangevoerde persoonlijke omstandigheden en het gegeven dat een ontslag op staande voet voor u persoonlijk ingrijpende gevolgen zal hebben, komen wij tot de conclusie dat ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. [...]"

- 2.12 Op 16 oktober 2019 is eiseres weer geregistreerd in het BIG-register en op 18 oktober 2019 weer in het RGS-register.
- 2.13 Eiseres heeft vanaf 1 oktober 2019 tot heden geen inkomen genoten. Vanaf 1 maart 2020 zal zij elders weer een vast dienstverband als kinderarts hebben.

3. Het geschil

In conventie en in reconventie

standpunt van eiseres

- 3.1 Eiseres stelt, samengevat, het volgende. Het ontslag op staande voet kan geen stand houden. Het ontslag op staande voet is ten eerste niet onverwijld gegeven. De RGS-registratie was al op 1 maart 2019 verlopen. Het ziekenhuis had dit redelijkerwijs moeten weten: niet alleen eiseres, maar ook het ziekenhuis had de registraties van eiseres in de gaten moeten houden. Tussen 1 maart 2019 en 1 oktober 2019 is een half jaar verstreken. Dat is veel te lang. Verder geldt dat het ziekenhuis begin september 2019 door eiseres op de hoogte is gesteld. Eiseres heeft toen immers aan een medewerker van de zorgadministratie meegedeeld dat zij te laat was met haar herregistratie. Tussen begin september 2019 en 1 oktober 2019 is een maand verstreken. Dat is ook te lang. Tot slot geldt dat zelfs indien wordt uitgegaan van 26 september 2019 als het moment waarop het ziekenhuis op de hoogte was van de verlopen registraties, het ontslag nog steeds niet onverwijld is gegeven.
- 3.2 Ten tweede is, aldus eiseres, geen sprake van een dringende reden. Zij heeft inderdaad onzorgvuldig gehandeld door zich niet tijdig te laten herregistreren. Dit handelen moet echter binnen de juiste context worden geplaatst. Dat heeft het ziekenhuis niet gedaan. Er was een enorme werkdruk op de kinderafdeling door een chronisch tekort aan kinderartsen. Eiseres voelde zich erg verantwoordelijk voor de kinderafdeling, hetgeen tot een burn-out leidde. Ondanks die burn-out heeft zij haar werkzaamheden zoveel mogelijk voortgezet. Onder die omstandigheden heeft zij het herregistreren verdrongen om haar hoofd boven water te kunnen houden en is zij het herregistreren uiteindelijk vergeten. Verder heeft het ziekenhuis geen rekening gehouden met de psychische toestand waarin eiseres zich bevond: zij had nota bene met E. afgesproken dat zij op 29 oktober 2019 de bedrijfspsycholoog zou consulteren.
- 3.3 Het ontslag op staande voet is disproportioneel en heeft grote gevolgen voor eiseres. Eiseres berust echter primair in het ontslag. Omdat het ziekenhuis heeft opgezegd in strijd met de eisen van artikel 7:677 lid 1 BW kan eiseres op grond van artikel 7:681 BW aanspraak maken op een billijke vergoeding, zoals zij nu doet. Die billijke vergoeding moet in de gegeven omstandigheden fors zijn. Eiseres is ten gevolge van het ten onrechte gegeven ontslag emotioneel beschadigd en is er nog steeds niet bovenop. Verder heeft eiseres recht op een transitievergoeding en op een gefixeerde schadevergoeding.

standpunt van het ziekenhuis

- 3.4 Het ziekenhuis stelt, samengevat, het volgende. Het ontslag op staande voet is onverwijld gegeven. De raad van bestuur is ontslagbevoegd en was eerst op donderdag 26 september 2019 op de hoogte van het feit dat eiseres zich niet had laten herregistreren. Hierna is enige tijd gebruikt voor onderzoek. Verder moest met eiseres worden gesproken. Dat was, omdat eiseres in het buitenland verbleef, pas op dinsdag 1 oktober 2019 mogelijk. Tijdens het gesprek op 1 oktober 2019 is eiseres ontslagen. In de gegeven omstandigheden moet het ontslag gegeven het tijdsverloop tussen 26 september 2019 en 1 oktober 2019 als onverwijld worden aangemerkt.
- 3.5 Verder is volgens het ziekenhuis sprake van een dringende reden. Het feit dat eiseres zich ruim een half jaar lang niet heeft laten herregistreren, is buitengewoon ernstig. Zij heeft al die tijd als kinderarts gewerkt terwijl zij daartoe niet bevoegd was. Daarbij komt dat eiseres al die tijd niet aan het ziekenhuis heeft gemeld dat zij niet meer was geregistreerd in beide registers. Dat is zeer kwalijk. Verder heeft eiseres G. misleid door in het whatsapp-bericht van 24 september

2019 mee te delen dat zij een week daarvoor alle documenten voor herregistratie had opgestuurd, terwijl dat niet zo was. Het ziekenhuis heeft het vertrouwen in eiseres volledig verloren. Het ontslag op staande voet is niet disproportioneel. Een andere maatregel kon niet aan de orde zijn: het ziekenhuis heeft met alle omstandigheden van het geval rekening gehouden. Het ziekenhuis heeft recht op de gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van drie maanden loon, inclusief vakantietoeslag.

4. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht en de beslissingsmaatstaf

De Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS) is op de arbeidsovereenkomst tussen partijen van toepassing. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit artikel 7.2.3 lid 3 AMS en staat tussen partijen vast. Op grond van art. 25 leden 1 en 2 van het reglement beslist het Scheidsgerecht bij wege van arbitraal vonnis naar de regelen des rechts, tenzij de partijen anders zijn overeengekomen. Dat laatste is hier niet het geval.

5. Beoordeling van het geschil

In conventie en in reconventie

- 5.1 De vraag die de partijen in de kern verdeeld houdt, is of het ziekenhuis eiseres rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen op grond van een dringende reden op de voet van art. 7:677 lid 1 BW. Van een dringende reden kan blijkens art. 7:678 lid 1 BW sprake zijn in geval van zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Of een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is, moet steeds worden beoordeeld aan de hand van alle omstandigheden van het geval. Daarbij moeten de aard en de ernst van de dringende reden worden afgewogen tegen de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Ontslag op staande voet op grond van een dringende reden is een zwaar middel dat ernstige gevolgen voor de werknemer heeft en zal daarom alleen gerechtvaardigd kunnen zijn indien de omstandigheden zodanig zijn dat elk langer voortduren van de arbeidsovereenkomst, afgezet tegen andere mogelijke maatregelen (al dan niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst), werkelijk niet kan worden gevergd van de werkgever. Het middel van ontslag op staande voet moet in verhouding staan tot de omstandigheden van het geval, dat wil zeggen proportioneel zijn.
- 5.2 Voorop moet worden gesteld dat registratie van de medisch specialist in het specialistenregister van RGS en in het BIG-register een noodzaak is om bevoegd als medisch-specialist en arts werkzaam te zijn. Het uitvoeren van 'voorbehouden handelingen' door een niet BIG-geregistreerde arts is strafbaar op grond van art. 35 lid 1 jo 97 Wet BIG. Werkzaam zijn als medisch-specialist en arts zonder registratie kan ernstige gevolgen hebben voor de aansprakelijkheid van het ziekenhuis jegens patiënten. Dat eiseres haar registraties heeft laten verlopen en dat zij onbevoegd is blijven doorwerken zonder daarvan melding te maken bij het ziekenhuis vormen daarom bijzonder ernstige gedragingen. Zij beschikte bovendien niet meer over de hoedanigheid om de bedongen arbeid te kunnen verrichten. Op zichzelf kan hierin een voldoende dringende reden voor een ontslag op staande voet zijn gelegen.
- 5.3 Of het ontslag op staande voet rechtsgeldig was, zal echter moeten worden beoordeeld met inachtneming van alle omstandigheden van het geval, zoals hiervoor onder 5.1 weergegeven. Tussen de partijen is niet in geschil dat eiseres een bekwame, gewaardeerde en goed functionerende kinderarts is, met wie zich gedurende haar dienstverband nooit enig probleem heeft voorgedaan. Eiseres heeft gedetailleerd uiteengezet dat de vakgroep kindergeneeskunde in het zie-

kenhuis in 2018 en 2019 te kampen heeft gehad met grote onderbezetting, als gevolg waarvan de werkdruk voor de kinderartsen zodanig hoog is opgelopen dat collega's zijn gaan uitvallen met een burn-out. Zij heeft uiteengezet dat er een toezegging voor een formatie van 8 fte was (overeenkomend met 12 in deeltijd werkende kinderartsen), terwijl tot 1 oktober 2018 slechts 6,8 fte feitelijk beschikbaar was, na 1 oktober 2018 tijdelijk 7,6 fte beschikbaar kwam, maar vervolgens twee artsen zijn uitgevallen wegens burn-out en een derde is vertrokken en dat er per 1 maart 2019 nog slechts vijf functionerende kinderartsen waren die samen goed waren voor 3,65 fte. Het ziekenhuis heeft dit niet betwist en evenmin dat het van de problemen op de hoogte was en er herhaaldelijk overleg over geweest is met de vakgroep. Het staat verder vast dat eiseres zich op 17 januari 2019 ziek heeft gemeld. Volgens eiseres had zij sinds het laatste kwartaal van 2018 reeds te kampen met slaperigheid, rusteloosheid en cognitieve problemen, zoals vergeetachtigheid en een gebrek aan overzicht en flexibiliteit. Eiseres stelt dat zij burn-outverschijnselen had. Het ziekenhuis betwist dat sprake was van een burn-out. Hoewel die term niet voorkomt in verslagen van de bedrijfsarts blijkt daaruit wel dat er energetische beperkingen waren en beperkingen in de fysieke en mentale belastbaarheid. Het is daarmee wel aannemelijk dat eiseres last had van problemen als door haar genoemd. Ook uit overgelegde whatsapp-correspondentie valt af te leiden dat zij last had van extreme vermoeidheid. Het staat dus ook vast dat eiseres ziek was in de aanloop naar het verstrijken van de termijn voor herregistratie in het RGS-register op 1 maart 2019.

- 5.4 Eiseres heeft ter zitting nader verklaard dat zij wist dat de termijn voor herregistratie per 1 maart 2019 zou verlopen en dat zij met een tussenpoos twee brieven daarover heeft ontvangen, maar dat zij het door haar toestand mentaal niet meer heeft kunnen opbrengen om met het laatste bericht daarover voor 1 maart 2019 het nodige te doen om tot herregistratie te komen. Het ziekenhuis heeft betwist dat dit nalaten het gevolg is geweest van haar toestand. Er is echter geen enkele andere zinnige reden naar voren gekomen voor het nalaten van tijdige herregistratie, terwijl uit de verklaringen van eiseres volgt dat zij zich in algemene zin zeer wel ervan bewust was dat tijdige herregistratie een noodzaak was om als medisch specialist werkzaam te kunnen blijven. Het staat ook vast dat eiseres reeds voor 1 maart 2019 beschikte over 198 van de in totaal voor herregistratie benodigde 200 opleidingspunten. Zij heeft ook uiteengezet dat zij, indien zij in staat was geweest werk te maken van herregistratie, de twee ontbrekende opleidingspunten had kunnen vergaren. Vast staat in ieder geval dat zij voor 1 maart 2019 reeds stond ingeschreven voor een opleiding in de eerste helft van maart die 18 punten zou opleveren. Onder deze omstandigheden is het voldoende geloofwaardig dat eiseres door haar gezondheidstoestand heeft verzuimd tijdig zorg te dragen voor herregistratie. Het moet ook worden aangenomen dat als eiseres daarvan tijdig werk had gemaakt, zij na 1 maart 2019 geregistreerd zou zijn gebleven. Eiseres beschikte dus over voldoende bijscholing om als medisch specialist, na registratie, werkzaam te kunnen zijn en blijven.
- 5.5 C. heeft ter zitting namens het ziekenhuis desgevraagd verklaard dat de doorslaggevende reden voor een ontslag op staande voet was gelegen in een gebrek aan vertrouwen in eiseres. Volgens C. kan een medisch specialist die zijn registratie laat verlopen en daarvan geen melding maakt aan zijn werkgever maar gewoon, onbevoegd, blijft doorwerken nooit meer worden vertrouwd en past er dan alleen een ontslag op staande voet. Het moet het ziekenhuis worden toegegeven dat eiseres het vertrouwen in haar behoorlijk heeft beschadigd. Het uitblijven van tijdige herregistratie is in de gegeven omstandigheden wel begrijpelijk en excusabel. Dat eiseres zonder er een melding van te maken en zonder verdere actie te ondernemen is blijven doorwerken totdat begin september 2019 aan het licht kwam dat zij niet meer was geregistreerd en dus onbevoegd werkte, is minder gemakkelijk te begrijpen en minder excusabel. Voor een deel zal dat nog door haar gezondheidstoestand verklaard kunnen worden, maar in juli 2019 liet haar toestand het

kennelijk toe weer nagenoeg volledig werkzaam te zijn. Volgens eiseres schaamde zij zich zo dat zij er niet voor uit heeft durven komen. Zij heeft klaarblijkelijk wel werk van verdere bijscholing gemaakt in de periode tussen 1 maart 2019 en 1 oktober 2019, waarmee zij 35 punten heeft behaald. Geconstateerd moet verder worden dat eiseres na 2 september 2019 het nodige heeft gedaan om weer geregistreerd te worden in het RGS- en BIG-register, wat ertoe heeft geleid dat zij op 18 oktober 2019 weer in beide registers stond geregistreerd. Wat niet bijdraagt aan het vertrouwen in eiseres is dat zij eind september 2019 aan de voorzitter van haar vakgroep heeft meegedeeld dat zij alle papieren voor herregistratie had opgestuurd, terwijl dat toen nog niet het geval was, maar eerst een paar dagen later.

- 5.6 Uit de verklaring van C. en de brief van het ziekenhuis waarbij eiseres ontslag op staande voet heeft gekregen, kan niet worden afgeleid dat het ziekenhuis al de hiervoor genoemde omstandigheden in de afweging heeft betrokken. De verklaring van C. komt erop neer dat de beschaming van het vertrouwen absoluut was en geen ruimte liet om het nodige gewicht toe te kennen aan de overige omstandigheden van het geval. Wel is daarbij kennelijk betekenis gehecht aan de veronderstelling dat herregistratie 10 maanden in beslag zou nemen en eiseres dus lange tijd haar werkzaamheden niet meer zou kunnen verrichten. Het ziekenhuis heeft dat kennelijk klakkeloos aangenomen op grond van informatie op de websites van de instituten die de registratie verzorgen. In werkelijkheid heeft eiseres haar registraties binnen ongeveer twee weken na het ontslag op staande voet verkregen. Het Scheidsgerecht is van oordeel dat onder al de hiervoor overwogen omstandigheden een ontslag op staande voet een te zwaar middel was en daarom niet rechtsgeldig. Van het ziekenhuis had verlangd mogen worden dat het zich naar behoren zou verdiepen in de (persoonlijke) omstandigheden waaronder het zover was gekomen en in de mogelijkheden en voorwaarden voor een nieuwe registratie op korte termijn. Daarbij heeft te gelden dat onderbezetting, onaanvaardbaar hoog opgelopen werkdruk en uitval van kinderartsen in de risicosfeer van het ziekenhuis liggen. Het ziekenhuis heeft dat kennelijk ook daarom niet gedaan omdat eiseres in de emotionaliteit van het voorgenomen ontslag op staande voet heeft gezegd dat zij zich erbij neer legde. Dat ontsloeg het ziekenhuis echter niet van de gehoudenheid om in de beslissing daartoe mede de omstandigheden van het geval te betrekken. Volstaan had kunnen worden met minder vergaande en voor eiseres veel minder bezwarende maatregelen zoals een non-actiefstelling zolang zij niet stond geregistreerd (waarbij op grond van art. 7:627 BW dan geen loon verschuldigd zou zijn geweest) en, afhankelijk van de uitkomst van een en ander, eventueel een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst of een officiële waarschuwing. Hoe de precieze gang van zaken is geweest in september 2019 rondom de aanvraag door eiseres van nieuwe registratie is verder voor de beoordeling niet van belang. Ook al hetgeen overigens is aangevoerd behoeft gezien het voorgaande verder geen bespreking.
- 5.7 Eiseres heeft bij akte wijziging van eis niet langer (primair) de vernietiging van het ontslag op staande voet gevorderd, maar toekenning van een billijke vergoeding. Dit betekent dat eiseres, hoewel het ontslag zonder goede grond is gegeven, berust in het ontslag als zodanig en dat de arbeidsovereenkomst daarmee is geëindigd op 1 oktober 2019. Bij regelmatige opzegging had volgens art. 7:672 lid 2 een opzegtermijn van één maand in acht moeten worden genomen nu het dienstverband korter dan vijf jaar had geduurd. In de arbeidsovereenkomst is echter een opzegtermijn van twee maanden overeengekomen. Nu die termijn niet in acht is genomen is het ziekenhuis op grond van art. 7:672 lid 10 (sinds 1 januari 2020: lid 11) BW een vergoeding verschuldigd over de periode dat de arbeidsovereenkomst bij inachtneming van die termijn had behoren voort te duren. Beide partijen gaan er echter van uit dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging pas op 31 december 2019 had kunnen eindigen. Daarom zal de vergoeding worden gesteld op drie maal het bruto maandsalaris ad € 9.672,20 (excl. 8% vakantietoeslag). Verder volgt uit het voorgaande dat het ziekenhuis niet rechtsgeldig ontslag op staande voet

heeft gegeven. Door zonder goede grond op staande voet te ontslaan, heeft het ziekenhuis in de benadering van de wetgever ernstig verwijtbaar gehandeld en is er daarom grond voor het toekennen van een billijke vergoeding aan eiseres. Op de hoogte daarvan komt het Scheidsgerecht hierna terug. Eiseres maakt daarbij terecht aanspraak op de wettelijke transitievergoeding. Tegenover het ongeldige ontslag op staande voet, kan in de gegeven omstandigheden niet worden aangenomen dat eiseres zodanig ernstig verwijtbaar heeft gehandeld dat zij haar recht op de transitievergoeding heeft verspeeld. Tussen de partijen is niet in geschil dat de transitievergoeding die eiseres toekomt € 12.186,97 bruto bedraagt.

- 5.8 Wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding overweegt het Scheidsgerecht als volgt. De hoogte van de billijke vergoeding moet aansluiten bij de omstandigheden van het geval. Ook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waaronder de ernst van de gevolgen, kunnen daarin worden meegewogen. De gevolgen van het ontslag zijn voor eiseres ernstig. Zij heeft op een voor haar diffamerende wijze haar baan verloren, waarmee eiseres, zo bleek ook ter zitting, het heel moeilijk heeft. Het bezorgt haar ook psychische klachten waarvoor zij onder behandeling is. De zorg bij eiseres dat zij nog geconfronteerd zal worden met een schadeclaim van het ziekenhuis over de periode dat zij onbevoegd als medisch specialist heeft gewerkt, is inmiddels overigens weggenomen door de mededeling ter zitting namens het ziekenhuis dat een dergelijke claim er niet meer komt. Sinds 1 oktober 2019 heeft eiseres geen inkomen meer. Zij komt vanwege het ontslag op staande voet niet voor een WW-uitkering in aanmerking. Per 1 maart 2019 heeft zij echter een nieuwe, zij het voor haar minder interessante, baan als kinderarts gevonden. Niettemin moet het eiseres ten dele ook zelf worden toegerekend dat het zover is gekomen. Met name had van haar verwacht mogen worden, zeker nadat zij niet langer arbeidsongeschikt was, dat zij het verlopen van haar registratie uit eigen beweging aan het ziekenhuis had gemeld en niet onbevoegd had doorgewerkt en er eerder voor had gezorgd dat zij weer geregistreerd werd. Dat het ziekenhuis dit ernstig heeft opgenomen is wel begrijpelijk. Het zou in deze omstandigheden niet billijk en daarom niet gerechtvaardigd zijn eiseres een heel hoge vergoeding naast de transitievergoeding toe te kennen. Bij de bepaling van de hoogte houdt het Scheidsgerecht er verder rekening mee dat eiseres in ieder geval tussen 1 oktober 2019 en het moment dat zij weer was geregistreerd geen arbeid zou hebben kunnen verrichten en geen recht op loon had. Verder is aannemelijk dat het ziekenhuis, zonder het ontslag op staande voet, via een ontbindingsprocedure het einde van de arbeidsovereenkomst zou hebben nagestreefd. Het is denkbaar dat een verzoek tot ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding op zekere termijn tot het einde van de arbeidsovereenkomst zou hebben geleid. Dat dit ver voor 1 maart 2019, de datum waarop eiseres elders in dienst treedt, zou zijn gebeurd is niet aannemelijk. Alles afwegende is het scheidsgerecht van oordeel dat uitgaande van het brutoloon van eiseres van € 9.672,20 per maand excl. 8% vakantietoeslag (is € 10.445,97 incl. 8% vakantietoeslag) naast de transitievergoeding van € 12.186,97 bruto en de vergoeding wegens onregelmatige beëindiging ter hoogte van loon over een periode van drie maanden, een vergoeding van € 15.000,- bruto billijk is. Tot betaling van deze bedragen zal het ziekenhuis worden veroordeeld, te vermeerderen met wettelijke rente daarover.
- 5.9 Uit het voorgaande volgt dat het ziekenhuis geen recht heeft op de gevorderde gefixeerde schadevergoeding op de voet van art. 7:677 lid 2 en 3 BW. Die vordering zal daarom worden afgewezen. Aan de voorwaarde waaronder de ontbinding is verzocht, is niet voldaan nu eiseres in het ontslag heeft berust en de arbeidsovereenkomst dus per 1 oktober 2019 is geëindigd. Daarop hoeft dus niet meer te worden beslist.
- 5.10 In de uitkomst ziet het Scheidsgerecht aanleiding de kosten van het scheidsgerecht ad € 7.893,84 ten laste van het ziekenhuis te brengen. Voor een volledige vergoeding van de kosten

van rechtsbijstand van eiseres door het ziekenhuis ziet het scheidsgerecht in de gegeven omstandigheden geen aanleiding. Het ziekenhuis zal eiseres een forfaitair bedrag van € 10.000,- ter zake moeten betalen. Voor het tegenverzoek in reconventie zullen geen afzonderlijke kosten in rekening worden gebracht, nu de beslissing daarop geheel uit de beoordeling van en de beslissing op het verzoek van eiseres in conventie voortvloeit. Het door het ziekenhuis gestorte depot zal aan hem worden terugbetaald.

6. De beslissing

Het Scheidsgerecht, beslissend naar de regelen des rechts, wijst het volgende arbitrale vonnis:

In conventie en in reconventie

- 6.1 Het ziekenhuis wordt veroordeeld aan eiseres tegen behoorlijk bewijs van kwijting de volgende bedragen te betalen:
 - een bedrag van € 31.337,91 bruto ten titel van vergoeding zoals bedoeld in art. 7:672 lid 11 BW;
 - een bedrag van € 12.186,97 bruto ten titel van transitievergoeding;
 - een bedrag van € 15.000,- bruto ten titel van billijke vergoeding zoals bedoeld in art. 7:681 lid 1 BW,alle bedragen te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 14 dagen na de datum van dit vonnis.
- 6.2 De kosten van het Scheidsgerecht ad € 7.893,84 zullen worden verhaald op het door eiseres gestorte depot. Het ziekenhuis wordt veroordeeld dit bedrag aan eiseres te betalen. Verder wordt het ziekenhuis veroordeeld een bedrag van € 10.000,- als tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand aan eiseres te betalen.
- 6.3 Al hetgeen meer of anders is verzocht wordt afgewezen.
- 6.4 Op het voorwaardelijke verzoek van het ziekenhuis tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst hoeft niet te worden beslist omdat niet aan de voorwaarde is voldaan. Voor het overige worden de verzoeken van het ziekenhuis afgewezen.

Aldus vastgesteld te Utrecht en op 18 februari 2020 aan de partijen verzonden.