

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting VUmc

Eenzijdige functiewijziging afdelingshoofd Longziekten VUmc na non-actiefstelling. Werknemer passeert ten onrechte leidinggevenden door zijn zorgen over de continuïteit van zorg voor de longchirurgische patiënten direct bij de Inspectie te melden. Werknemer mag niet als afdelingshoofd, maar wel als arts en onderzoeker terugkeren

Werknemer is sinds 1 maart 1992 in dienst van (de rechtsvoorganger van) het VUmc als hoogleraar/medisch specialist/afdelingshoofd. Werknemer is gespecialiseerd in longziekten. De Inspectie voor de gezondheidszorg (hierna: de Inspectie) heeft een onderzoek gedaan na een overlijdensgeval op de intensive care. Gebleken is dat de communicatie met (onder andere) de longafdeling niet goed verloopt. Ter verbetering van de communicatie door afdelingshoofden is een plan van aanpak opgesteld. Werknemer heeft daarna zonder overleg met zijn leidinggevende de Inspectie op de hoogte gesteld van zijn zorgen over de continuïteit van zorg voor de longchirurgische patiënten. Het VUmc is door de Inspectie onder verscherpt toezicht gesteld. Werknemer is op non-actief gesteld. Werknemer vordert thans wedertewerkstelling in zijn functie van hoofd afdeling Longziekten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. VUmc stelt dat geen sprake meer is van een non-actiefstelling, maar van een eenzijdige functiewijziging, omdat het VUmc bereid is om werknemer weer toe te laten tot het grootste deel van zijn werk, namelijk zijn werk als arts en onderzoeker. Het VUmc is echter niet bereid om werknemer weer als afdelingshoofd te laten terugkeren. Onder verwijzing naar het arrest Stoof/Mammoet wordt geoordeeld dat een functiewijziging slechts geoorloofd is indien voldaan is aan drie voorwaarden: (1) De werkgever moet een aanleiding hebben om het voorstel te doen, (2) het voorstel moet redelijk zijn en (3) de aanvaarding van de wijziging moet van de werknemer kunnen worden gevergd.

De achtergrond van het wijzigingsvoorstel is dat het VUmc van de Inspectie opdracht heeft gekregen om de communicatie en samenwerking tussen de medisch specialisten weer op peil te brengen. Directe aanleiding voor het voorstel is dat werknemer de beslissing heeft genomen om op zijn afdeling geen nieuwe patiënten aan te nemen waarvan voorzienbaar was dat zij op korte termijn een longchirurgische ingreep nodig zouden hebben. Werknemer had het afdelingshoofd Heelkunde deelgenoot van zijn zorgen moeten maken en, afhankelijk van diens reactie, ook de voorzitters van de desbetreffende divisies en zo nodig ook de raad van bestuur. Dit geldt temeer nu werknemer kort tevoren de afspraak had gemaakt dat hij niet over elkaar, maar met elkaar zou communiceren. Door wel de Inspectie te informeren maar

onvoldoende intern overleg te plegen, is werknemer voor het VUmc een onberekenbare factor gebleken. Er is derhalve voldoende aanleiding voor het wijzigingsvoorstel. Daarnaast is het voorstel redelijk. Aannemelijk is dat werknemer herhaaldelijk steken heeft laten vallen in de communicatie en hij het niet nodig vindt zich op dit punt te verbeteren. Over het functioneren van werknemer in al zijn andere taken heeft het VUmc niets dan lof. Van belang is dat in het voorstel de arbeidsvoorwaarden gelijk blijven, zodat werknemer er in inkomen niet op achteruit zal gaan en de hoogte van zijn pensioen niet zal worden beïnvloed. Ten slotte kan van werknemer worden gevergd dat hij het voorstel aanvaardt. Het VUmc heeft aangeboden om de interne en externe berichtgeving over de functiewijziging in samenspraak met werknemer op te stellen. Op grond van deze omstandigheid, in combinatie met de redelijkheid van het aanbod en de aanleiding voor de voorgestelde wijziging, mag van werknemer worden gevergd dat hij de functiewijziging accepteert.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-11-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BY2965

Zaaknummer: 528116 / KG ZA 12-1427 MW/EB

Rechters: M. van Walraven

Advocaten: F.A. Chorus en A.C. Siemons

Wetsartikelen: 7:611 BW