

RECHTSPRAAK

Geen voldragen d-grond of g-grond. Herstel arbeidsovereenkomst. Werknemer is niet concreet aangesproken op gestelde disfunctioneren op één aspect van zijn vele taken en hem is evenmin een serieuze en reële gelegenheid geboden tot verbetering.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 1987 bij Stichting Katholieke Universiteit (hierna: Radboudumc) in dienst getreden. Hij is universitair medisch specialist. Medio 2018 heeft Leeuwendaal een onderzoek gedaan naar het teamklimaat en de samenwerking binnen het team Gynaecologische Oncologie (hierna: Gynonco) waarvan werknemer pijlervoorzitter is. Na het rapport van 13 september 2018 van Leeuwendaal is een aantal trajecten ingezet. De mediation is begin februari 2019 afgerond en het persoonlijke coachingstraject is afgerond omstreeks 11 april 2019. Na een geëscaleerde teamcoachingsessie op 25 april 2019 is op 2 mei 2019 met betrekking tot werknemer een time out ingelast die is overgevloed in een op non-actiefstelling op 18 mei 2019. Daarbij zijn aan werknemer, zijn echtgenote en aan zijn teamleden contactverboden opgelegd. Vervolgens heeft Radboudumc herplaatsing van werknemer buiten Gynonco voorgesteld, maar hij heeft daarmee niet ingestemd. Daarna heeft Radboudumc de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens disfunctioneren (d-grond) dan wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren ontbonden met ingang van 1 december 2019. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Disfunctioneren (d-grond)*

Het verweten disfunctioneren is gelegen in één aspect van een van de vele taken die werknemer heeft, namelijk de wijze van leidinggeven als pijlervoorzitter. Daarbij is het naar het oordeel van het hof voldoende vast komen te staan dat het de keuze van Radboudumc is geweest om werknemer als pijlervoorzitter niet terug te laten treden in die hoedanigheid. Daarentegen heeft zij werknemer, zonder het door Leeuwendaal voor dat geval geadviseerde assessment, in die hoedanigheid laten deelnemen aan de door Radboudumc ingezette interventies. Radboudumc stelt dit te hebben gedaan omdat ze ervoor vreesde dat werknemer nadat hij zou zijn teruggetreden als pijlervoorzitter nog steeds indirect zou blijven sturen en zich niet zou neerleggen bij beslissingen van een ander. Dit verklaart echter niet waarom Radboudumc er niet voor heeft gekozen om bij aanblijven van werknemer als pijlervoorzitter

een assessment te laten afnemen om te bekijken of hij zich nog wel voldoende kan ontwikkelen wat betreft zijn stijl van leidinggeven. Gelet op het langdurige dienstverband van werknemer en zijn uitstekende reputatie als vooraanstaand wetenschapper, had dit wel op de weg van Radboudumc gelegen. Dat Radboudumc vóór het rapport van Leeuwendaal inspanningen heeft verricht om het functioneren van werknemer op het gebied van coachend en verbindend leiderschap aan de orde te stellen en hem in de gelegenheid te stellen om dit te verbeteren, is onvoldoende gebleken. Niet is gebleken dat werknemer concreet is aangesproken op het door Radboudumc gestelde disfunctioneren met betrekking tot coachend en verbindend leiderschap in zijn hoedanigheid van pijlervoorzitter en evenmin is hem een serieuze en reële gelegenheid geboden tot verbetering. Het hof komt tot het oordeel dat in dit geval geen sprake is van een voldragen d-grond.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Er is op 25 april 2019 een ernstige verstoring met (een deel van) de andere teamleden opgetreden. De vraag is echter of deze verstoring duurzaam is. Radboudumc stelt dat wel, maar uit wat hiervoor is overwogen volgt dat zij de teamcoaching naar het oordeel van het hof te voorbarig heeft afgebroken. Hoewel Radboudumc het gelijk aan haar zijde heeft als zij stelt dat zij haar werknemers moet beschermen, is in dit geval niet gebleken dat de op 25 april 2019 opgetreden verstoring in de verhoudingen in het team waarvan werknemer leidinggevende was zodanig ernstig en duurzaam was dat dit niet meer was te helen. Door de time out en het vervolgens op non-actief stellen van werknemer is hem en de andere leden van het team de kans ontnomen om het teamcoachingtraject voort te zetten waardoor door teamleden ervaren gevoelens van onveiligheid mogelijk hadden kunnen worden weggenomen en de verhoudingen mogelijk hadden kunnen worden genormaliseerd. Het hof drukt zich voorzichtig uit omdat het zich realiseert dat er veel is gebeurd en het weinig tot geen concrete en verifieerbare informatie heeft over de ervaren gevoelens van onveiligheid. Maar het hof stelt wel vast dat uit het rapport Leeuwendaal blijkt dat het team ondanks de kritiek op het leidinggeven door werknemer en de zorgen over zijn verandervermogen niemand van het team toen zijn vertrek wilde omdat alle teamleden in hoge mate zijn sterke kanten waarden. Hoewel ook werknemer erkent dat de arbeidsrelatie tussen hem en het afdelingshoofd vanaf het begin in 2001 soms moeizaam was, heeft Radboudumc niet voldoende onderbouwd dat thans sprake is van een zodanig ernstige en duurzame verstoring in de arbeidsverhouding tussen het afdelingshoofd en/of de bedrijfsleider met werknemer dat van Radboudumc niet het voortduren van de arbeidsovereenkomst verlangd kan worden. Het heeft in het verleden wel vaker geschuurd in deze arbeidsrelatie zonder dat dit heeft geleid tot een zodanige ernstige en duurzame verstoring dat partijen niet verder konden in de arbeidsrelatie. Het hof acht dit ook nu niet het geval.

Herstel arbeidsovereenkomst

Mede gelet op de omstandigheid dat disfunctioneren niet is vastgesteld gaat het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst van werknemer boven de wens van Radboudumc tot een billijke vergoeding in plaats van herstel. Daarbij betreft het hof ook dat de belangen van

werknemer bij herstel groot zijn, dat hij een grote staat van dienst heeft en dat slechts over de uitoefening van de functie van pijlervoorzitter discussie is ontstaan. Bovendien heeft Radboud onvoldoende onderbouwd dat terugkeer van werknemer niet tot de mogelijkheden behoort. Hoewel het hof zich realiseert dat terugkeer na het tijdsverloop en hetgeen is voorgevallen niet gemakkelijk zal zijn, is het hof van oordeel dat beide partijen zich daarvoor samen moeten inspannen. Het hof zal Radboudumc veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van 1 december 2019.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:8626

Zaaknummer: 200.272.598/01

Rechters: C. Hoogland, M.P.C.J. van Bavel en M. Willemse

Advocaten: J.L.G.M. Verwiel en H.A. Hoving

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub g BW