

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van kritische ziekenhuismedewerker (tevens lid OR) wordt niet ontbonden. Geen sprake van voldragen g-grond, e-grond, h-grond of i-grond, Het ziekenhuis heeft zelf een groot aandeel in het ontstaan van de verstoorde arbeidsrelatie gehad.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2016 voor de duur van een jaar bij Stichting Albert Schweitzerziekenhuis (hierna: ASz) in dienst getreden in de functie van afdelingshoofd van de verpleegafdelingen B3 (oncologie/hematologie) en F3 (oncologische dagbehandeling). In september 2016 is X de leidinggevende van werknemer geworden. Vanaf medio 2017 heeft werknemer aan X te kennen gegeven met overbelasting gerelateerde klachten te kampen, onder meer toe te schrijven aan privéproblematiek. Voornoemde klachten hebben (in ieder geval) tot medio 2018 aangehouden. Per 1 januari 2018 is werknemer gestart in de functie van afdelingshoofd van een aantal poliklinieken. Op respectievelijk 3 en 9 april 2018 hebben X en Y, werkzaam op de afdeling P&O, gesprekken gevoerd met werknemer over onder meer de werkdruk, het onwenselijke gedrag van werknemer en dat een andere functie mogelijk een betere match zou kunnen zijn. Werknemer is per 1 september 2018 in de pilotfunctie beleidsadviseur gestart voor de duur van een jaar. Op 16 april 2019 heeft werknemer van het ASz een officiële waarschuwing ontvangen naar aanleiding van door hem gedane uitlatingen op Intranet over (leden van) het Roparunteam. Op 29 april 2019 vindt een tussenevaluatie plaats waar ASz onder meer aangeeft dat er geen ruimte is voor een structurele invulling van de pilotfunctie. In februari 2020 is werknemer op gesprek geweest voor de functie afdelingshoofd Orthopedie. Werknemer heeft zelf besloten af te zien van deze functie. Bij brief d.d. 12 oktober 2020 meldt werknemer bij ASz kennis te hebben genomen van de vacature voor afdelingshoofd Poliklinische Longgeneeskunde. Hij heeft ASz meerdere keren laten weten dat hij verwacht in die functie geplaatst te worden. Op 15 oktober 2020 heeft werknemer bij de klachtencommissie van het ASz een klacht ingediend tegen de manager P&O en X. Bij dagvaarding d.d. 23 november 2020 heeft werknemer een kortgedingprocedure tegen ASz aanhangig gemaakt waarin hij – kort gezegd – vordert om hem te werk te stellen in de functie van afdelingshoofd Poliklinische Longgeneeskunde. Bij vonnis d.d. 15 december 2020 zijn de vorderingen van werknemer, bij gebreke van een spoedeisend belang daarbij, afgewezen. Bij uitspraak d.d. 15 december 2020 heeft de klachtencommissie van het ASz de klacht jegens de manager P&O ongegrond verklaard. De behandeling van de klacht tegen X is uitgesteld. Bij brief d.d. 7 januari 2021 heeft ASz aan werknemer kenbaar gemaakt de herplaatsingsstatus als geëindigd te beschouwen. ASz verzoekt om de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair op de g-grond, subsidiair

op de h-grond, meer subsidiair op de e-grond en uiterst subsidiair op de i-grond.

Oordeel

G-grond

De kantonrechter is in de eerste plaats van oordeel dat in de onderhavige procedure op basis van hetgeen door partijen naar voren is gebracht onvoldoende is komen vast te staan dat de door ASz gestelde voortdurende problemen, welke hun oorzaak zouden vinden in het gedrag van werknemer, aanwezig waren, althans dat het gedrag van werknemer dermate ernstig was dat het een goede uitoefening van de functie van afdelingshoofd en beleidsadviseur daadwerkelijk in de weg stond. Weliswaar staat vast dat werknemer een kritisch werknemer is, hij (ten gevolge van privéproblematiek) gedurende een bepaalde periode prikkelbaar was en dat er soms pittige discussies met de nodige emotie met andere afdelingshoofden plaatsvonden, maar deze omstandigheden maken op zichzelf genomen nog niet dat gesproken kan worden van “voortdurende problemen” die een goede uitoefening van de functie in de weg stonden. Hoewel vaststaat dat werknemer gedurende zijn periode als afdelingshoofd met zijn leidinggevende X veelvuldig heeft gesproken over de uitoefening van zijn werkzaamheden, ontbreekt iedere verslaglegging over de inhoud daarvan. Niet gebleken is daarnaast van in die periode gevoerde beoordelings- en functioneringsgesprekken. De kantonrechter is voorts van oordeel dat in het geval juist is dat de door ASz geschetste problemen zich (van meet af aan) hebben voorgedaan en deze een goede uitoefening van de functie van afdelingshoofd in de weg stonden, het op de weg van ASz als professionele werkgever had gelegen om dit duidelijk en ondubbelzinnig aan werknemer kenbaar te maken, een en ander schriftelijk vast te leggen, aan werknemer de tools en gelegenheid te bieden om zijn gedrag te verbeteren en daar waar nodig ook concrete consequenties aan het uitblijven van de nodige verbetering te verbinden. De gevolgen van de destijds door ASz gekozen handelswijze, meer in het bijzonder de gecreëerde onduidelijkheid en (onjuiste) verwachtingen, veroorzaakt door het gebrek aan transparante communicatie omtrent de beweegredenen om tot overplaatsing naar de functie van beleidsadviseur over te gaan, dienen naar het oordeel van de kantonrechter, ook in het geval deze handelswijze was ingegeven door goede intenties vanuit ASz, voor rekening en risico van ASz te komen en kunnen achteraf niet aan werknemer worden tegengeworpen. Anders dan ASz is de kantonrechter voorts van oordeel dat aan werknemer bij zijn plaatsing in de pilotfunctie van beleidsadviseur wel degelijk een concrete toezegging is gedaan om, indien gewenst, terug te kunnen keren in de functie van afdelingshoofd. Hoewel de door werknemer aangewende middelen de verhoudingen tussen partijen (vanzelfsprekend) verder op scherp hebben gezet, kan dit handelen naar het oordeel van de kantonrechter niet als oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding worden aangemerkt, maar vindt deze verstoring haar oorsprong hoofzakelijk in de handelswijze van ASz.

I-grond

De enkele stelling dat de g-grond, h-grond en e-grond in samenhang bezien een redelijke

grond voor ontbinding opleveren, is een onvoldoende toelichting van deze ontslaggrond. ASz heeft alleen verwezen naar hetgeen zij eerder heeft gesteld en herhaald in het kader van de hiervoor besproken gronden, te weten dat sprake is van een enorme kloof tussen partijen alsmede dat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. Het is niet aan de rechter om wanneer een deugdelijke toelichting ontbreekt de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt nog bij dat de kantonrechter hierboven heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van ASz kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5136

Zaaknummer: 9125452 VZ VERZ 21-5307

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: M.O. de Bont en L.M. Vos

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW