

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van directeur behandelzaken/psychiater wordt niet ontbonden. De door werkgever gestelde verstoorde arbeidsrelatie op basis van klachten van vijf medewerkers is voor de werknemer als een donderslag bij heldere hemel gekomen, waarbij geen andere oplossing voor het conflict is gezocht.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2015 in dienst bij werkgever in de functie van directeur behandelzaken alsmede in de functie van psychiater. Per 1 juli 2019 is de werknemer door de raad van bestuur van werkgever benoemd in de functie van directeur behandelzaken van de zorgfunctie AcuuT. De directeur behandelzaken en de directeur algemene zaken vormen tezamen de directie van de zorgfunctie Acute Psychiatrie. Deze directie rapporteert aan de raad van bestuur van werkgever. Werknemer is 32 uur per week werkzaam als directeur behandelzaken en 8 uur per week werkzaam als psychiater. Werknemer geeft in zijn functie samen met de directeur algemene zaken leiding aan zeven managers behandelzaken en zes managers algemene zaken. Op 5 november 2020 ontving werknemer per e-mail een uitnodiging van twee managers aan wie hij leiding geeft en drie psychiaters om op 9 november 2020 op advies van de voorzitter van de raad van bestuur met elkaar in gesprek te gaan met als opgegeven reden: “onze zorgen omtrent jouw functioneren”. Tijdens het gesprek op 9 november 2020, waarbij ook de directeur algemene zaken aanwezig was, deelden de vijf medewerkers aan werknemer mee dat zij niet meer met hem wilden samenwerken vanwege zijn slechte functioneren. Op 9 november 2020 ontving de raad van bestuur een brief gedateerd op 5 november 2020 van de vijf medewerkers. In deze brief hebben de vijf medewerkers het vertrouwen in de werknemer opgezegd. Op 13 november 2020 heeft de raad van bestuur gesproken met de vijf medewerkers. Op 17 november 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden over de ontstane situatie tussen de raad van bestuur, werknemer en de clustermanager HR. Op 20 november 2020 heeft op verzoek van werkgever een verkenningsgesprek met twee mediators c.q. conflictexperts plaatsgevonden als eerste aanzet tot mediation. Die dag hebben zij gesprekken gevoerd met de leden van de raad van bestuur, de vijf medewerkers, de manager en werknemer. Diezelfde middag kwamen de mediators tot de conclusie dat mediation geen zin had. Op 24 november 2020 heeft de raad van bestuur met werknemer gesproken over de uitkomst van het verkenningsgesprek. Naar aanleiding daarvan heeft de raad van bestuur besloten om werknemer van zijn taak als directeur behandelzaken te ontheffen. Bij brief van 24 november 2020 heeft werkgever dit besluit bevestigd. Op 27 november 2020 is werknemer gestopt met zijn werkzaamheden als psychiater. Werkgever

verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen op primair de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval geen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De door werkgever gestelde verstoorde arbeidsrelatie is voor de werknemer als een donderslag bij heldere hemel gekomen. Uit recente feedbackrapportages van zes collega-specialisten van november 2020 en functioneringsverslagen kan worden afgeleid dat de werknemer goed functioneert, collegiaal is en met hem prettig valt samen te werken. In juni 2019 was de raad van bestuur zeer verheugd dat werknemer de nieuwe functie van directeur behandelzaken wilde gaan bekleden. De samenwerking met de directeur algemene zaken en de raad van bestuur is steeds goed geweest. Werknemer is nimmer op zijn functioneren aangesproken. De kritiek en verwijten van de vijf medewerkers zijn naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd en weinig concreet. Daarbij dient te worden opgemerkt dat het aan de raad van bestuur als leidinggevende is om te beoordelen of werknemer al dan niet goed functioneert en niet aan de betreffende medewerkers. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat werkgever er alles aan heeft gedaan om de verhoudingen te normaliseren. Op basis van de uitkomst van het verkenningsgesprek met de twee mediators heeft de raad van bestuur werknemer op non-actief gesteld en heeft hij aangestuurd op ontslag. Aannemelijk is geworden dat werknemer onvoldoende de kans is geboden inhoudelijk zijn kant van het verhaal naar voren te brengen. De vijf medewerkers hebben aangegeven niet met werknemer in gesprek te willen gaan over de ontstane situatie. Van de raad van bestuur had in deze situatie verwacht mogen worden om de gerezen problemen tussen werknemer en de vijf medewerkers uit te praten en het conflict op een andere wijze op te lossen, bijvoorbeeld door het inschakelen van een conflictcoach of het instellen van een verbetertraject. Een oplossing van het conflict kan ook gezocht worden in een herplaatsing van de werknemer. Onvoldoende is gebleken dat werkgever die mogelijkheid heeft onderzocht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:10694

Zaaknummer: 9069160 \ EJ VERZ 21-81910

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: R. Bijlsma en M. Butter

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