

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding Erasmus MC en promovenda ernstig en duurzaam verstoord. Hof acht het begrijpelijk dat Erasmus MC heeft afgezien van onderzoeken herplaatsingsmogelijkheden, nu samenwerking met werkneemster uiterst moeizaam is gebleken.*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2019 aangesteld bij het Erasmus MC in de functie van wetenschappelijk onderzoeker. Dit betrof een tijdelijk aanstelling tot en met 31 oktober 2022, die met ingang van 1 januari 2020 is omgezet in een arbeidsovereenkomst. Werkneemster deed in haar functie promotieonderzoek. Het onderzoek vond plaats op basis van een samenwerking tussen de Huisartsenopleiding van het Erasmus MC en het onderwijscentrum Schola Medica. Schola Medica financierde het onderzoek. Werkneemster heeft bij aanvang van haar aanstelling een onderzoeksprotocol geschreven. Zij heeft geweigerd dit protocol te delen met Schola Medica. Op 11 februari 2020 heeft Erasmus MC het onderzoeksprotocol bij het NVMO Ethical Review Board (ERB) ingediend ter goedkeuring. Ook heeft het Erasmus MC het onderzoeksprotocol met Schola Medica gedeeld. Werkneemster heeft haar bezwaren geuit tegen het gebruik van haar onderzoeksprotocol voor andere doeleinden en zij heeft geklaagd over haar contactpersoon bij Schola Medica. Op enig moment heeft Schola Medica te kennen gegeven dat werkneemster daar niet meer welkom was. Werkneemster heeft kenbaar gemaakt dat sprake was van schending van wetenschappelijke normen. Tussen partijen heeft hierover een gesprek plaatsgevonden. Na een gesprek op 31 maart 2020 heeft werkneemster de beschuldigingen ingetrokken. Tussen partijen is meermaals over de voortgang van het onderzoek gesproken. In een beoordelingsgesprek van 4 juni 2020 is werkneemster als onvoldoende/matig beoordeeld. Er hebben vervolgens nog gesprekken plaatsgevonden, waarna werkneemster zich op 1 juli 2020 ziek heeft gemeld. Erasmus MC heeft het onderzoeksprotocol aangepast in overleg met Schola Medica. Werkneemster heeft hier haar bezwaren tegen geuit. Er heeft mediation plaatsgevonden. Werkneemster heeft een 'bezwaarschrift' aan Erasmus MC gestuurd over de wijzigingen die zijn aangebracht in het onderzoeksprotocol. Op 15 februari 2021 heeft werkneemster zich wederom ziek gemeld. De kantonrechter heeft in eerste aanleg, op verzoek van Erasmus MC, de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding aan werkneemster (zie AR 2021-0875). Werkneemster verzoekt in hoger beroep herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof verenigt zich met betrekking tot de vaststelling van de verstoorde arbeidsverhouding met het oordeel van de kantonrechter en de gronden waarop dit berust en maakt deze tot de zijne. Werkneemster heeft in hoger beroep aangevoerd dat er verdergaande discriminatoire opmerkingen van de zijde van medewerkers van Schola Medica zijn gemaakt dan die eerder in dit geding aan de orde zijn geweest. Zij heeft echter niet onderbouwd wat van Erasmus MC meer had mogen worden verwacht om de door werkneemster ervaren discriminatie bespreekbaar te maken en de relatie tussen die medewerkers en werkneemster te herstellen. Werkneemster stelt verder dat zij al in februari 2020 van het onderzoek is gehaald. Dit heeft Erasmus MC gemotiveerd bestreden. Zo heeft Erasmus MC aangevoerd dat nog overleggen zijn gevoerd met werkneemster over het onderzoek, dat werkneemster is gestart met een systematische review, dat aan werkneemster meerdere opdrachten zijn gegeven om zich de onderzoeksmethode eigen te maken maar dat zij weigerde deze opdrachten te maken. Volgens Erasmus MC is werkneemster, ook door het feit dat zij niet langer bij Schola Medica welkom was, door haar eigen toedoen steeds verder van het onderzoek verwijderd geraakt. Werkneemster is op deze voorstelling van zaken onvoldoende ingegaan, aldus het hof. Al met al is ook het hof van oordeel dat tussen partijen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ten aanzien van de herplaatsingsplicht had Erasmus MC kunnen onderzoeken of werkneemster voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst herplaatsbaar was geweest in een financiële of accountancy functie (werkneemster had een achtergrond in de accountancy). Dat Erasmus MC heeft nagelaten om dat te onderzoeken, is naar het oordeel van het hof in dit geval echter geen reden voor afwijzing van het ontbindingsverzoek. Het hof acht het begrijpelijk dat Erasmus MC hiervan heeft afgezien vanwege het feit dat de samenwerking met werkneemster uiterst moeizaam is gebleken. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:671

Zaaknummer: 200.300.895/01

Rechters: R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en W. Bouwens

Advocaten: M.W. Koole en S. van Waegeningh

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW