

RECHTSPRAAK

Anonieme klachten over hoofdopleider/hoogleraar over onveilig opleidingsklimaat. Ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsrelatie en ander omstandigheden afgewezen. Werkgeefster heeft nagelaten zelf zorgvuldig (vervolg)onderzoek te doen naar de gegrondheid van de geuite (anonieme) klachten.*Feiten*

Werkneemster is in 2013 in dienst getreden bij de Stichting GGZE (hierna: GGZE) in de functie van erkend hoofdopleider psychiatrie. Zij vervult voor 60% activiteiten in het kader van opleiderschap en patiëntenzorgtaken en voor 40% wetenschappelijk onderzoek in samenwerking met de Universiteit Maastricht. In 2020 is zij tevens benoemd tot hoogleraar psychiatrie aan de Universiteit Maastricht. GGZE levert zorg, behandeling en begeleiding aan mensen met psychiatrische en/of ernstige psychosociale problemen. Daarnaast is GGZE een erkende praktijkinstelling voor meerdere (specialistische) opleidingen, waaronder de opleiding tot psychiater. In april 2023 is er bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (hierna: RGS) een klacht ingediend met betrekking tot het over een langere periode ervaren van onveiligheid van het opleidingsklimaat binnen GGZE. Op grond van deze klacht heeft RGS op 4 juli 2022 besloten tot het instellen van intensief toezicht op GGZE als opleidingsinstelling en schorsing van de erkenning van de opleiding voor de periode van één jaar. Werkneemster heeft daarop haar functie als hoofdopleider tijdelijk (onder protest) neergelegd. Medio augustus 2022 heeft de toenmalige raad van bestuur van GGZE zijn functie neergelegd en is een interim-bestuur aangesteld. Op 15 november 2022 heeft RGS het besluit genomen dat strekt tot intrekking van de schorsing van de opleiding psychiatrie en tot handhaving van het intensive toezicht. Aan de hand van intern onderzoek is geconcludeerd dat er geen signalen zijn van een problematisch of onveilig werkklimaat. In februari 2023 heeft de Universiteit Maastricht kenbaar gemaakt dat uit het door haar opgedragen onderzoek door onderzoeksbureau BING geen aanwijzingen zijn gevonden voor sociale onveiligheid in relatie tot werkneemster binnen de sectie psychiatrie van de vakgroep waar werkneemster als hoogleraar werkzaam is. Gesprekken (waaronder een mediation) tussen werkneemster en de raad van bestuur van GGZE over de positie van werkneemster en een eventuele terugkeer als hoofdopleider en een (tijdelijke) (andere) invulling van het dienstverband hebben niet tot een oplossing geleid. Er wordt een andere hoofdopleider benoemd. GGZE verzoekt eind mei 2024 ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en/of andere omstandigheden (h-grond) met toekenning van een transitievergoeding. Werkneemster betwist de ontbinding en verzoekt in het geval de arbeidsovereenkomst toch

wordt ontbonden naast de transitievergoeding een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft GGzE onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ook heeft GGzE onvoldoende duidelijk en aannemelijk gemaakt dat sprake is van omstandigheden die kwalificeren als h-grond, met als eindresultaat dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

De verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster haar werkzaamheden en rol als hoogleraar naar tevredenheid van GGzE uitvoert en vervult. GGzE stelt zich op het standpunt dat werkneemster al bijna twee jaar geen hoofdopleider meer is en geen invulling kan geven aan het belangrijkste deel van de bedongen arbeid. Werkneemster is het niet eens met de beslissing van GGzE om haar te dwingen het hoofdopleiderschap definitief op te geven en verzet zich ertegen dat GGzE daarover niet het gesprek met RGS wil aangaan. Dat partijen langdurig hebben gesproken over een andere invulling van het dienstverband, maar daar niet uit zijn gekomen, rechtvaardigt als zodanig niet de conclusie dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster mag (zeker als het gaat om de inhoud van de arbeidsovereenkomst) een ander standpunt innemen dan werkgeefster, zolang zij zich niet onnodig grievend of beledigend over werkgeefster uitlaat of anderszins zich gedraagt op een wijze die niet met goed werknemerschap te rijmen valt. Werkneemster mag voor haar belangen – een terugkeer tot hoofdopleider en rehabilitatie – opkomen, temeer nu niet alleen haar dienstverband bij GGzE maar ook haar professionele voldoening, de voortzetting van haar hoogleraarschap en haar reputatie op het spel staan. Bij dat laatste speelt mee dat aan de kwestie in de regionale pers ruim aandacht is besteed en dat niet steeds vanuit een voor haar gunstige invalshoek.

Andere omstandigheden (h-grond)

Werkneemster stelt dat GGzE ten onrechte heeft beslist dat zij niet als hoofdopleider kan terugkeren door die beslissing ten onrechte te baseren op (algemene) conclusies van RGS en het Analyserapport GGzE van de vertrouwenspersoon. In beide gevallen wordt louter gebruikgemaakt van anonieme verklaringen die niet te verifiëren zijn. De kantonrechter is van oordeel dat GGzE onvoldoende duidelijk heeft gemaakt waar de klachten met betrekking tot werkneemster precies op zien. Enerzijds is onvoldoende duidelijk wat haar concreet verweten wordt en anderzijds is het nagenoeg onmogelijk om zich tegen dergelijke anonieme meldingen te verdedigen. Een dergelijke wijze van onderzoek kan naar het oordeel van de kantonrechter geen stand houden als in rechte ingrijpende beslissingen worden gevraagd. Dat wat de Universiteit Maastricht wel heeft gedaan - een extern onderzoek laten uitvoeren door het bureau Bing - hebben GGzE (en RGS) nagelaten. Daarbij overweegt de kantonrechter nog het volgende. In de huidige klacht- en klaagcultuur is er begrip voor dat een werkgever (of een toezichthouder) na een melding oriënterend onderzoek uitvoert om in kaart te brengen wat er

in een werk-of leerorganisatie speelt. Dan kan sprake zijn van het anoniem vastleggen van indrukken en gevoelens om daarmee de risico's te overzien als het gaat om het welzijn van werkgevers en studenten, de druk die zij daarin ervaren en de heersende omgangsvormen. Dergelijke onderzoeken zijn echter vanwege de anonimiteit en het ontbreken van hoor/wederhoor niet geschikt om schuldigen aan te wijzen voor een wantoestand.

Vervolgonderzoek

Vaststaat dat werknemster geen hoofdopleider meer is, maar dat betekent nog niet dat een terugkeer redelijkerwijs op voorhand moet worden uitgesloten, temeer nu zij bereid is gebleken de accenten van haar functie te verleggen en tijdelijk (voltijds) werkzaamheden als hoogleraar en psychiater te verrichten in afwachting van nader onderzoek en een gesprek met RGS. Gesteld noch gebleken is dat RGS zich op voorhand verzet tegen een terugkeer van werknemster als hoofdopleider. Gesteld noch gebleken is dat RGS zich op voorhand verzet tegen een terugkeer van als hoofdopleider. RGS heeft kenbaar gemaakt dat zij openstaat voor een gesprek daarover, mits sprake is van een concreet gezamenlijk door GGzE en werknemster uitgewerkt voorstel. Dat gesprek is nooit gevoerd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5030

Zaaknummer: 11128118 \ EJ VERZ 24-344

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: A.J.D. Bekius en H.A. van Es

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW