

RECHTSPRAAK

Verzoek van ziekenhuis tot het laten eindigen van de arbeidsovereenkomst met een van zijn chirurgen wordt ook in hoger beroep afgewezen. Er is geen verbetertraject doorlopen en de daarnaast gestelde verstoring van de arbeidsrelatie wordt als niet duurzaam beoordeeld.

Feiten

Werknemer is sinds 9 februari 2015 in dienst bij UMCG. Gedurende het dienstverband zijn ieder jaar jaargesprekken gevoerd met werknemer. In deze gesprekken is geen substantiële kritiek op zijn functioneren geuit. In de loop van 2023 hebben er een aantal voorvallen plaatsgevonden, waarna partijen met elkaar in gesprek zijn gegaan. Werknemer is vrijgesteld van werk. Hij heeft vervolgens aangegeven bereid te zijn een beoordelingstraject in te gaan, maar dat zou alleen moeten zien op de twee voorvallen. De gemoederen in dit gesprek zijn hoog opgelopen. Partijen hebben vervolgens een mediationtraject gestart. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. UMCG heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen en UMCG veroordeeld om werknemer binnen vier weken toe te laten tot zijn werkzaamheden. UMCG heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

UMCG heeft (nagenoeg ieder kalenderjaar) jaargesprekken gehouden met werknemer. Vanaf het najaar van 2018 heeft een begeleidingstraject plaatsgevonden in verband met het door UMCG ervaren gebrek aan zelfreflectie. Het traject is in het voorjaar van 2019 met succes afgesloten. In de verslagen van de daaropvolgende jaargesprekken van 18 oktober 2019, 6 november 2020, 20 januari 2022 is vervolgens over het functioneren van werknemer in de jaren 2019 tot en met 2021 geen noemenswaardige kritiek verwoord, laat staan dat daarbij is verwoord dat werknemer zich had te verbeteren. In 2022 hebben zich vervolgens een aantal bijzonderheden voorgedaan die vervolgens in het verslag van de jaargesprekken van maart 2023 niet dan wel niet negatief terugkomen. Met een en ander kan dan ook niet worden gezegd dat het werknemer al in maart 2023 voldoende duidelijk had moeten zijn dat zowel zijn medisch-inhoudelijk functioneren als zijn wijze van communiceren zodanig was dat (substantiële) verbetering daarvan niet kon uitblijven en voor UMCG essentieel was om het dienstverband te kunnen laten voortbestaan. UMCG heeft betoogd dat haar kritiek werknemer veelal mondeling is gegeven en dat zij ervan mag uitgaan dat een functionaris op zo'n hoog niveau als een medisch specialist, zoals werknemer is, die kritiek zonder meer ter

harte neemt en zich verbetert. Om die reden wordt in een daaropvolgend jaargespreek niet (steeds) teruggekomen op die eerdere mondelinge kritiek, aldus UMCG. Aan dat betoog gaat het hof voorbij. Het niet terugkomen op die mondelinge kritiek is kennelijk een bewuste keuze geweest, terwijl UMCG ook stelt dat werknemer zich die mondelinge kritiek onvoldoende heeft aangetrokken. Juist in zo'n situatie had van UMCG verwacht mogen worden dat zij op die mondelinge kritiek op een geëigend moment als een jaargespreek was teruggekomen en had vastgelegd wat die kritiek was en wat zij op dat punt concreet van werknemer verwachtte. Hierbij is van belang dat UMCG in het najaar van 2018 vanwege concrete kritiek op werknemer een concreet begeleidingstraject noodzakelijk heeft gevonden en daaraan ook uitvoering is gegeven. UMCG was daarmee dus goed bekend met wat van haar als werkgeefster mocht worden verwacht als er een gebrek in het functioneren van een werknemer werd ervaren. In 2023 is er bij UMCG substantiële kritiek op het functioneren van werknemer ontstaan, hetgeen werknemer erkent. UMCG vraagt terecht van werknemer verbetering. Het gaat daarbij – zo veel zijn partijen het wel eens – in ieder geval om de competenties 'sensitiviteit', 'organisatie-sensitiviteit', 'communicatie' en 'zelfvertrouwen', onder welke laatste competentie ook 'zelfreflectie' valt. UMGC heeft echter een verbetertraject willen opstarten waar ook andere competenties moeten worden verbeterd, maar het hof ziet daartoe geen aanleiding. Voor een ontslag wegens ongeschiktheid/disfunctioneren is vereist een verbetertraject dat niet het beoogde resultaat heeft gehad. Een daadwerkelijk verbetertraject met betrekking tot het functioneren van werknemer hier niet heeft plaatsgevonden. Anders dan UMCG betoogt, is dat niet (in overwegende mate) aan werknemer te verwijten. Hij heeft immers terecht bezwaren gehad tegen de reikwijdte en de omvang van het door UMCG voorgestelde verbetertraject. Hiermee moet worden vastgesteld dat niet is voldaan aan een essentiële voorwaarde voor een ongeschiktheidsontslag, ofwel de d-grond. Op deze onvoldragen grond kan dan ook geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden gebaseerd. De arbeidsovereenkomst van werknemer blijft in stand.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7736

Zaaknummer: 200.346.156/01 en 200.346.156/02

Rechters: W.F. Boele, M.P.C.J. van Bavel en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: K.S. Suls en D.S.M. Wouda

Wetsartikelen: 7:66g BW