

RECHTSPRAAK

Radboud Universitair Medisch Centrum/werknemer

Ontbindingsverzoek afgewezen. Geen sprake van een e-grond of g-grond. Ne bis in idem: verwijtbare feiten zijn al bestraft en nieuwe feiten vormen geen redelijke grond voor ontbinding.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2003 bij het Radboud Universitair Medisch Centrum (hierna: Radboud UMC) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op deze arbeidsovereenkomst is de cao Universitair Medische Centra van toepassing. In die cao is een artikel opgenomen dat het aanvaarden van nevenbetrekkingen niet toestaat. Per 1 maart 2012 hanteert het Radboud UMC een Code Conflicterende Belangen (hierna: COI), waarin eveneens ruim aandacht wordt geschonken aan nevenwerkzaamheden. In diverse functioneringsgesprekken is vastgelegd dat werknemer boven verwachting functioneert. Tevens zijn sinds 2012 diverse meldingen in het kader van de COI gemaakt over werknemer. Naar aanleiding van meldingen van 22 december 2016 en 1 oktober 2017 heeft de raad van bestuur besloten werknemer geen toestemming te verlenen om een functie te bekleden in het bedrijf van zijn echtgenote. Per 18 juni 2018 heeft werknemer een plan ter preventie van belangenverstremming aan Radboud UMC voorgelegd. Radboud UMC heeft vervolgens bij brief van 23 juli 2018 aan werknemer laten weten dat hij met dit plan heeft voldaan aan de voorwaarden die waren verbonden aan het verlenen van toestemming ten aanzien van de tweede melding. Daarnaast is gebleken dat werknemer tevens een bv heeft opgericht met twee collega's. Radboud UMC heeft op 4 februari 2019 gesommeerd de website van deze nieuwe kliniek uit de lucht te halen, omdat wederom werd gehandeld zonder de vereiste toestemming voor nevenwerkzaamheden. Toen genoemde werknemers om toestemming vroegen heeft Radboud UMC dit op 11 maart 2019 geweigerd. Radboud UMC heeft werknemer vervolgens bij brief van 22 maart 2019 in kennis gesteld van het voornemen om tegen hem de disciplinaire maatregel van schriftelijke berisping op te leggen met de toevoeging dat ontslag volgt, indien hij zich tijdens het bestaan van het dienstverband opnieuw schuldig zal maken aan soortgelijk of enig ander (ernstig) plichtsverzuim. Deze maatregel is op 25 april 2019 daadwerkelijk opgelegd. In de maand mei is over en weer gecommuniceerd omtrent het bezwaar van werknemer op de disciplinaire straf. De raad van bestuur heeft het bezwaar na verschillende gesprekken en brieven ongegrond verklaard. Radboud UMC verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of nalaten, dan wel vanwege een

verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Verwijtbaar handelen of nalaten

Centraal in het geschil staan de (vermeende) nevenwerkzaamheden van werknemer. De partijen hebben overvloedig aandacht besteed aan de (non)meldingen daarvan bij Radboud UMC. De kantonrechter overweegt dat werknemer tot februari 2019 kon bogen op een langdurig rimpelloos dienstverband bij Radboud UMC. Voor zover er daarna daadwerkelijk iets mis is gegaan in de sfeer van de arbeidsovereenkomst, mag een werknemer in zijn algemeenheid erop rekenen dat dit mede wordt betrokken op en wordt gedempt door eerdere gunstige ervaringen. Waar het gaat om de beoordeling van de e-grond voor ontbinding neemt de kantonrechter de schriftelijke berisping van Radboud UMC van 25 april 2019 tot vertrekpunt. De kantonrechter merkt hier op dat werknemer op 1 oktober 2017 een aanmeldingsformulier had ingediend voor het verrichten van nevenwerkzaamheden in het bedrijf van zijn echtgenote en daarmee al feitelijk was begonnen nog voordat op die melding (pas) op 28 mei 2018 een afwijzende beslissing volgde. Terzijde merkt de kantonrechter op dat werknemer dit niet heeft verheimelijkt maar juist heeft aangekaart bij de afdelingsleiding.

De feiten omtrent het opstarten van een eigen bv mogen in het licht van het ne bis in idem-beginsel niet opnieuw een grond opleveren voor een nieuwe sanctie. De vraag is dan of er na 25 april 2019 zaken zijn gebleken die niet zijn of konden worden meegewogen bij het besluit tot berisping, die bovendien zo ernstig van aard zijn dat door Radboud UMC direct mag worden overgegaan op ontslag. Tijdens de mondelinge behandeling zijn een viertal nieuwe feiten en omstandigheden genoemd. Het zijn deze feiten en omstandigheden die volgens Radboud UMC een herhaald plichtsverzuim opleveren en daarom maken dat sprake is van verwijtbaar gedrag, de e-grond, maar bovendien ook van een structurele vertrouwensbreuk c.q. een verstoorde arbeidsverhouding, de g-grond. De kantonrechter loopt deze feiten na. Ten aanzien van de eigen bv valt niet in te zien wat er na 25 april 2019 nog nieuw is aan die berisping. De aansprakelijkheid van een patiënt levert wel een nieuw feit en tevens een verwijt op. Het (tijdelijk) stoppen met implantaten betreft eveneens een nieuw feit, maar de kantonrechter acht de gekoppelde verwijten hieraan prematuur. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat in het dossier onvoldoende aanknopingspunten zijn te vinden omtrent overige nieuwe informatie die door werknemer bewust is achtergehouden. De slotsom is daarmee dat gerekend vanaf 25 april 2019 enkel voor de kwestie van aansprakelijkheid voor een patiënt aan werknemer een verwijt is te maken. Dat is ongelukkig, maar mag niet als springplank naar een voldragen e-grond worden gebruikt. Dat is disproportioneel. De primaire voor ontbinding aangevoerde grond slaagt dus niet.

Verstoorde arbeidsverhouding

Daarmee komt de kantonrechter toe aan beoordeling van de g-grond. Volgens Radboud UMC is sprake van een structurele vertrouwensbreuk over en weer. Het is echter niet gebleken dat werknemer dit zo ervaart en beleeft. Hoewel de kantonrechter kan aannemen dat de leiding

van werknemer een verstoorde arbeidsverhouding beleeft, staat niet vast dat die verstoring in redelijkheid voldoende ernstig en duurzaam is. Het verstoringaspect valt grotendeels samen met alle verwijten aan het adres van werknemer, terwijl het overgrote deel daarvan nu juist al disciplinair is gestraft. Dezelfde feiten zijn voor een e-grond te licht bevonden. De kantonrechter oordeelt daarom dat zonder bijkomende feiten en omstandigheden geen onhoudbare of onwerkbaar situatie is ontstaan. De kantonrechter is van oordeel dat Radboud UMC haar stellingen in dit verband niet naar behoren heeft geconcretiseerd en al evenmin heeft onderbouwd. Er kan dan ook niet worden aangenomen dat de aanwezigheid van werknemer op het werk problematisch of belastend is in de hiervoor bedoelde zin. Radboud UMC dient zich als goed werkgever te gedragen en te streven naar een rustpunt na de bezwaarprocedures. Pas als daarna in de dagelijkse omgang met elkaar zou blijken dat het verleden een te grote last heeft opgeleverd om te dragen, voor wie dan ook, én als deskundige begeleiding (bijvoorbeeld door een mediator) daarvoor geen soelaas kan bieden en het dus niet lukt om te komen tot een normale gezonde samenwerking, dan is het mogelijk tijd voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Daarvoor is het nu dus te vroeg. Gelet op al hetgeen hiervoor is overwogen wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:85

Zaaknummer: 8026945

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: H.A. Hoving en A.M. Stalmeier

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