

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst tussen ziekenhuis en oncoloog-internist (g-grond) na op non-actiefstelling van drie jaar en veelheid aan procedures. Ziekenhuis dient oncoloog billijke vergoeding van € 375.000 te betalen vanwege ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is in 2012 in dienst getreden bij Radboud Universitair Medisch Centrum (hierna: Radboudumc) als academisch medisch specialist (internist-oncoloog). Zij is tot 8 januari 2018 ingeschreven geweest als arts in het BIG-register en daarna weer vanaf 3 april 2018. Voorts is zij tot 28 mei 2017 ingeschreven geweest in het RGS-register. Werkneemster heeft in februari 2019 contact gehad met haar bedrijfsleider omtrent het feit dat haar registraties niet rond waren. Daarnaast zijn in die periode diverse ‘jaargesprekken’ gevoerd, veelal over het functioneren van werkneemster. Daarbij is werkneemster gewezen op punten die zij dient te verbeteren, zowel op het gebied van directe als indirecte patiëntenzorg. Op 4 juli 2019 hebben het afdelingshoofd en de bedrijfsleider het mogelijk disfunctioneren van werkneemster als internist-oncoloog gemeld bij de Commissie Onderzoek. Omdat geconstateerd werd dat werkneemster van 28 mei 2017 tot 6 februari 2018 niet geregistreerd is geweest als internist, er twijfels zijn over de registratie in het BIG-register, en zij nooit als internist-oncoloog is geregistreerd, is zij (voorlopig) op non-actief gesteld. De Commissie Onderzoek heeft op 12 september 2019 rapport en advies uitgebracht, waaruit volgt dat zij heeft vastgesteld dat op onderdelen sprake is van disfunctioneren en dat er onverantwoorde elementen, alsmede patiëntveiligheidsissues aan de orde zijn geweest. Bij brief van 20 september 2019 heeft het afdelingshoofd aan werkneemster laten weten dat zij op basis van het advies van de Commissie Onderzoek, de niet-naleving van de registratieverplichtingen en nieuwe zaken die tijdens de op non-actiefstelling naar voren zijn gekomen, waaruit duidelijk is geworden dat werkneemster haar werk niet naar behoren heeft gedaan, heeft besloten de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk te beëindigen. Zodoende is een ontbindingsverzoek ingediend op de e- dan wel de g-grond. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen. Hierop heeft Radboudumc het hof verzocht de arbeidsovereenkomst alsnog te ontbinden op de e-grond, d-grond dan wel g-grond. Het hof heeft het beroep van Radboudumc verworpen en de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Radboudumc heeft vervolgens cassatie ingesteld bij de Hoge Raad. Dat beroep is verworpen bij beschikking van 17 december 2021 (zie AR 2021-1574). Hangende het cassatieberoep is Radboudumc in kort geding, op vordering van werkneemster, veroordeeld tot wedertewerkstelling van werkneemster. Dat vonnis heeft er niet toe geleid dat werkneemster nadien werkzaamheden heeft verricht. Partijen verkeren in een patstelling en verwijten elkaar onredelijke

voorwaarden te stellen en aldus niet mee te werken aan daadwerkelijke werkhervatting. Radboudumc verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Met Radboudumc is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Niet reeds omdat partijen al langdurig en veelvuldig tegen elkaar hebben geprocedeerd, al neemt dat niet weg dat die veelheid aan procedures en de over en weer gemaakte verwijten de onderlinge verhoudingen bepaald niet hebben geholpen. In zoverre spelen ze indirect wel een rol. Wel omdat blijkt van voortdurende onenigheid tussen het afdelingshoofd en werknemers en tussen de raad van bestuur en werkneemster. Uit de veelheid aan e-mails en brieven die tussen partijen en hun advocaten gewisseld zijn en de vele gesprekken tussen partijen blijkt dat bij beide partijen niet alleen ieder vertrouwen in de ander, maar ook ieder begin van welwillendheid jegens de ander ontbreekt. Na het kortgedingvonnis dat tot werkhervatting (onder voorwaarden) had moeten leiden, is de relatie, nu ruim een jaar later, volstrekt onwerkbaar geworden. Radboudumc heeft geen blijk gegeven van de werkelijke wil om tot werkhervatting van werkneemster te komen. Voorts heeft de (niet geheel onbegrijpelijke) kritische houding en het wantrouwen van werkneemster de relatie verder verstoord. Herplaatsing ligt naar het oordeel van de kantonrechter niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 augustus 2022, onder toekenning van de transitievergoeding van € 41.049,07 bruto. Ook kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe, vanwege ernstig verwijtbaar handelen van Radboudumc. Dat handelen is onder meer gelegen in de omstandigheid dat Radboudumc, na ontvangst van het rapport van de Commissie Onderzoek, ten onrechte direct heeft ingezet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook heeft zij, hangende het cassatieberoep, nagelaten werkneemster weer toe te laten tot haar werkzaamheden en haar de gelegenheid te geven, waar nodig, haar functioneren te verbeteren. Ook nadat Radboudumc in kort geding was veroordeeld werkneemster toe te laten tot het werk, heeft Radboudumc het per saldo laten afweten. Het beeld dat uit de correspondentie tussen partijen nadien opdoemt, is dat het werkneemster onmogelijk is gemaakt om te kunnen terugkeren en te werken aan herstel van de relaties met haar collega's. Van haar werd verlangd dat zij voorafgaand aan de werkhervatting een twintigtal gesprekken voerde onder begeleiding van een externe gespreksleider. Dit was niet alleen in strijd met het kortgedingvonnis, maar is überhaupt een onacceptabele wijze om iemand na een langdurige schorsing en vele procedures verder te laten terugkeren. Verder heeft Radboudumc nog tijdens een mediationtraject tussen partijen de onderhavige ontbindingsprocedure aanhangig gemaakt. Aldus heeft Radboudumc ernstig verwijtbaar gehandeld. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 375.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:3208

Zaaknummer: 9785169 / HA / VERZ 22-15

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: H.A. Hoving en W.J.F. Nieuwenhuis

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