

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke instructies werkgever houdt stand. Universitair docent Erasmus MC bekritiseerde wetenschappelijke publicaties ten grondslag liggend aan het landelijke COVID-beleid en weigerde dat, zoals geïnstrueerd, te nuanceren.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2003 in dienst bij Erasmus Universitair Medisch Centrum Rotterdam (hierna: Erasmus MC) als universitair docent. Op de arbeidsovereenkomst is de cao universitair medische centra 2022-2033 van toepassing (hierna: de cao). Op 21 juni 2022 heeft Erasmus MC werknemer op staande voet ontslagen. Aanleiding hiervoor is, kortgezegd, dat werknemer wetenschappelijke publicaties die ten grondslag hebben gelegen aan het landelijke COVID-beleid bekritiseert. Dit is in strijd met een tussen werknemer en zijn leidinggevenden gemaakte afspraak dat hij zich niet meer zou toeleggen op onderwerpen die de afdeling virologie aangaan. Werknemer verzoekt de kantonrechter te oordelen over de rechtmatigheid van dit ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Erasmus MC heeft aan het ontslag meerdere redenen ten grondslag gelegd die volgens haar tezamen maar ook elk afzonderlijk een dringende reden daarvoor vormen. Een van de verwijten die het ontslag volgens Erasmus MC zelfstandig kunnen dragen, bestaat uit het door werknemer hardnekkig weigeren te voldoen aan hem door Erasmus MC gegeven redelijke bevelen of opdrachten (art. 7:678 lid 2 sub j BW). Bij de beoordeling van dit verwijt is van belang dat uit de in zoverre onbetwist gelaten processtukken blijkt dat nadat werknemer een niet bij alle deelnemers van de (interne) Journal Club ‘goed gevallen’ lezing gehouden had en werknemer daarna niet meer welkom was als docent op een bepaalde afdeling, werknemer heeft toegezegd een de-escalerende e-mail te zullen sturen om het bij de lezing geschapen beeld te nuanceren. Vastgesteld kan ook worden dat werknemer die toezegging ondanks herhaalde verzoeken van Erasmus MC daartoe geen gestand heeft gedaan. Verder acht de kantonrechter van belang vast te stellen dat hoewel bij een in dat kader gehouden gesprek tussen werknemer en zijn leidinggevenden een vervolgesprek afgesproken werd, werknemer dat gesprek heeft geannuleerd. Erasmus MC heeft meermaals getracht een gesprek te voeren en instructies gegeven. Met Erasmus MC is de kantonrechter van oordeel dat werknemer met zijn hiervoor weergegeven (non-)reacties jegens Erasmus zich geen goed werknemer heeft getoond door niet aanstonds en, ook niet na herhaaldelijke verzoeken,

behoorlijk (dat wil zeggen: voor wat betreft de gevraagde documentatie omtrent de studie voorzien van een behoorlijke structuur en toelichting) gevolg te geven aan de hem door zijn werkgever gegeven instructies. Overigens staat niet ter discussie dat die instructies redelijk waren en ook niet dat Erasmus MC recht had op, en (groot) belang had bij, de door haar verlangde documentatie, terwijl werknemer ook niets heeft aangevoerd waaraan de conclusie kan worden verbonden dat hij in redelijkheid niet in staat was om aanstonds en behoorlijk te voldoen aan de hem door zijn werkgever gedane verzoeken en gegeven instructies. Nu derhalve (reeds) de hierboven besproken (dringende) reden die Erasmus MC ook afzonderlijk aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, het ontslag onder de gegeven omstandigheden kan dragen, worden de door werknemer verzochte vernietiging van het ontslag en veroordeling van Erasmus MC tot wedertewerkstelling en tot betaling van het loon vanaf de ontslagdatum, met rente, afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11606

Zaaknummer: 10053419 VZ VERZ 22-10785

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: T.J.W.M. Stals en T.B.M. Kersten

Wetsartikelen: 7:678 BW