

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst medisch specialist/hoogleraar academisch ziekenhuis ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Verstoring ziet met name op horizontale verhouding waarbij medewerkers zich niet langer veilig voelen om met werknemer te werken. Toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 15 juni 2002 in dienst bij Amsterdam Medisch Centrum (hierna: AMC) en bekleedt de functie van academisch medisch specialist en hoogleraar orthopedische chirurgie. Het brutomaandsalaris bedraagt € 23.924,26 per maand. AMC hanteert een gedragscode. In 2014 krijgt werknemer volgens het jaarlijkse feedbackrapport van de betrokken AIOS een negatieve beoordeling op bejegening, communicatie en feedback geven. In 2015 was de beoordeling beter, maar nog steeds onvoldoende. In 2016 scoorde werknemer een voldoende, maar hij bleef behoren tot de 10% slechtst beoordeelde opleiders van Nederland. In de toelichting stond onder meer: 'Verbeteren van sfeer op poli en ok. Verbeteren respect en bejegening naar collega's. Beter controleren woede-uitbarstingen'. Met werknemer zijn de problematische beoordelingen besproken, waarbij aan de orde kwam dat zijn wijze van bejegening, communicatie en feedback geven moesten verbeteren. Werknemer is in augustus 2016 een coachingtraject gestart, in het kader waarvan vijf sessies hebben plaatsgevonden. In het feedbackrapport van 2017 is sprake van verbetering: 'meer geduld en minder gescheld'. In 2017 krijgt het afdelingshoofd klachten over de houding, communicatie en het gedrag van werknemer waarna diverse gesprekken plaatsvinden met werknemer. Het feedbackrapport 2018 en 2019 bevat een lagere score ten opzichte van het jaar ervoor, met de daarin terugkerende verbeterpunten. In 2022 doen zich meerdere incidenten voor, waar voornamelijk problemen worden ervaren met de communicatie van werknemer. Er vinden aanvaringen/hoog oplopende meningsverschillen plaats tussen werknemer en verschillende collega's. Enkele van die collega's geven aan zich onbeschoft bejegend te voelen. In november 2022 krijgt werknemer een officiële waarschuwing. Begin december 2022 krijgt AMC wederom klachten over ongewenst gedrag van werknemer waaruit blijkt dat het leerklimaat als bedreigend en onveilig wordt ervaren. Er volgt een gesprek tussen onder meer het afdelingshoofd en werknemer. Werknemer krijgt onmiddellijk betaald verlof en gaat – wederom – een coachingtraject volgen. Op 10 januari 2023 geeft werknemer aan open te staan voor mediation, maar deze wordt op 28 maart 2023 beëindigd zonder dat een oplossing is bereikt. AMC verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding dan wel verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van belang is dat AMC een opleidingsziekenhuis is en dat het opleiden van artsen onderdeel is van de functie van werknemer (over de inhoudelijke kwaliteiten als orthopedisch chirurg en arts is het AMC positief). Het aan werknemer verweten gedrag is voldoende door AMC onderbouwd, zo blijkt onder meer uit de feedbackrapportages. Het gedrag van werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar, maar dit dient zodanig te zijn dat niet gevergd kan worden werknemer langer in dienst te houden. Nu AMC al langer bekend is met het gedrag van werknemer en kennelijk al die tijd het voordeel heeft gegeven aan het in dienst houden van werknemer, zo ook door het aanbieden van mediation terwijl werknemer feitelijk geen werkzaamheden verricht, kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden wegens verwijtbaar gedrag. AMC heeft daarentegen voldoende aangetoond dat de arbeidsverhouding is verstoord waarbij niet van AMC gevergd kan worden dat zij het dienstverband van werknemer in stand houdt. De verstoorde verhouding ziet voornamelijk op de horizontale verstoring waarbij groepen medewerkers zich niet langer veilig voelen om met werknemer te werken, maar ook op de relatie met zijn leidinggevende die na tien jaar geen mogelijkheid tot verbetering ziet. AMC heeft daarnaast de verantwoordelijkheid om voor de patiëntveiligheid en een veilige werkomgeving zorg te dragen, hetgeen niet langer mogelijk is nu de noodzakelijke stappen om tot verbetering en hersteld vertrouwen te komen niet zijn geslaagd. De voordelen van het in dienst houden van werknemer wegen niet langer op tegen de nadelen. Herplaatsing ligt in dit geval niet in de rede. Gezien de specialisatie van werknemer is het niet eenvoudig hem op korte termijn een andere functie aan te bieden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 januari 2024. De door AMC aangeboden transitievergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7196

Zaaknummer: 10685968 EA VERZ 23-850

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: I.R. Boudrie en M.C.J. van den Brekel

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:673 BW