

RECHTSPRAAK

Geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een medisch specialist/hoogleraar orthopedische chirurgie. Voor die beoordeling zijn mede de omstandigheden waaronder werknemer zijn werkzaamheden verrichtte relevant. Herstel van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer was sinds 15 juni 2002 in dienst bij (de voorganger van) Amsterdam UMC, laatstelijk als academisch medisch specialist en hoogleraar orthopedische chirurgie. Het brutomaandsalaris bedroeg € 23.924,26 per maand. Amsterdam UMC hanteert een gedragscode en verstrekt jaarlijks zogenoemde SetQ feedbackrapportages. In 2014 kreeg werknemer volgens het jaarlijkse feedbackrapport van de betrokken aios een negatieve beoordeling op bejegening, communicatie en feedback geven (een 2,14 van de 5). In 2015 kreeg werknemer een 2,56, in 2016 een 3,0, in 2017 een 3,57, in 2018 een 3,4 en in 2019 weer een 2,9. Over de inhoudelijke kwaliteiten van werknemer is Amsterdam UMC altijd positief geweest. In 2020 heeft geen SetQ plaatsgevonden. De rapportage uit 2021 is alleen door werknemer overgelegd, waaruit blijkt dat de opleidingskwaliteiten van werknemer zijn gewaardeerd met een 8. Op andere onderdelen scoorde werknemer dat jaar gemiddeld rond de 6 uit 7. Werknemer heeft in augustus 2016 vijf coachingsessies gevolgd. In 2017 kreeg het afdelingshoofd echter wederom klachten over de houding, communicatie en het gedrag van werknemer waarna diverse gesprekken hebben plaatsgevonden met werknemer. In 2022 hebben zich vervolgens meerdere incidenten voorgedaan, waar voornamelijk problemen werden ervaren met de communicatie van werknemer. Er vonden aanvaringen/hoog oplopende meningsverschillen plaats tussen werknemer en verschillende collega's (zowel aios als verpleegkundigen). Enkele van die collega's gaven aan zich onbeschoft bejegend te voelen. In november 2022 kreeg werknemer een officiële waarschuwing. Begin december 2022 kreeg Amsterdam UMC wederom klachten over ongewenst gedrag van werknemer waaruit bleek dat het leerklimaat als bedreigend en onveilig werd ervaren. Er volgde een gesprek tussen onder meer het afdelingshoofd en werknemer. Werknemer kreeg daarop onmiddellijk betaald verlof en ging opnieuw een coachingstraject volgen. Werknemer bevestigde in dit traject te werken aan zijn ontwikkelpunten, maar verzocht Amsterdam UMC ook om kritisch te blijven op waarheidsvinding. Op 10 januari 2023 gaf werknemer aan open te staan voor mediation, maar deze werd (om voor het hof onduidelijke redenen) op 28 maart 2023 beëindigd zonder dat een oplossing was bereikt. In eerste aanleg heeft Amsterdam UMC de kantonrechter verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding op

grond van een verstoorde arbeidsverhouding uitgesproken en werknemer een transitievergoeding toegekend. De verstoring ziet volgens de kantonrechter met name op de horizontale verhouding waarbij medewerkers zich niet langer veilig voelen om met werknemer te werken (zie AR 2023-1484). Werknemer is in hoger beroep gegaan. In hoger beroep ligt de vraag voor of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden op de g-grond.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat de aangevoerde feiten en omstandigheden onvoldoende zijn om een ontbinding op de g-grond te kunnen dragen. Allereerst signaleert het hof dat Amsterdam UMC in de procedure niet altijd volledig is geweest met het presenteren van de feiten en omstandigheden (Amsterdam UMC heeft bijvoorbeeld niet de positieve beoordelingen over het jaar 2021 en 2022 in het geding gebracht), Amsterdam UMC een aantal situaties heeft geschetst die niet met stukken zijn onderbouwd en/of niet met werknemer zijn besproken en Amsterdam UMC een aantal voorvallen heeft geschetst die zouden hebben bijgedragen aan de (verdere) verstoring van de arbeidsverhouding. Bij de beoordeling moeten voorts mede in aanmerking worden genomen de omstandigheden waaronder werknemer zijn werkzaamheden verricht. Die omstandigheden bestaan eruit dat werknemer als enige orthopedisch chirurg orthopedische traumatologie als 100% vakgebied heeft, werknemer twee keer zoveel traumadiensten draait als zijn collega's, het tijdens zijn werk op de OK over leven en dood gaat, de operaties regelmatig langdurig en complex zijn en deze plaatsvinden onder hoge tijdsdruk. Het hof kan zich voorstellen dat de communicatie daardoor onder druk komt te staan. Het hof heeft bovendien de indruk gekregen dat het gedrag van werknemer zeer sterk inhoudelijk gedreven is geweest waarbij het patiëntbelang en de patiëntveiligheid te allen tijde voorop heeft gestaan. Op het gedrag van werknemer valt wel degelijk het een en ander aan te merken, maar het rechtvaardigt – alle omstandigheden in aanmerking nemend – geen ontbinding, temeer niet omdat hem door Amsterdam UMC zowel een verbetertraject is aangeboden (waarvan hij gebruik heeft gemaakt, maar de resultaten daarvan niet heeft mogen laten zien), als mediation met de klagende collega's is voorgehouden, maar niet is aangeboden. Amsterdam UMC heeft bovendien onvoldoende onderbouwd dan wel bewezen dat specifiek sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding met de aios, de verpleegkundigen en de leidinggevende. In dat kader is ook van belang dat er een groot aantal steunbetuigingen in het geding zijn overgelegd, welke het beeld omtrent het samenwerkingsvermogen van werknemer als collega nuanceren. Derhalve is geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Evenmin kan de ontbinding slagen op de e- en/of i-grond. De conclusie is dan ook dat het verzoek van Amsterdam UMC in eerste aanleg ten onrechte is toegewezen. Het hof herstelt daarom zelf de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2024. Dat de terugkeer van werknemer tot onoverkomelijke problemen zal leiden, is – mede gelet op de succesvolle coaching en de vele steunbetuigingen – onvoldoende aannemelijk geworden. Het verzoek van werknemer tot wedertewerkstelling wordt, op straffe van een dwangsom, met ingang van 1 december 2024 toegewezen. Het verzoek van werknemer tot rectificatie en volledige vergoeding van de kosten

van rechtsbijstand wordt (gedeeltelijk) afgewezen. Ten aanzien van dit laatste verzoek oordeelt het hof dat werknemer wel recht heeft op een vergoeding voor de kosten van rechtsbijstand voorafgaand aan de procedure, welk bedrag het hof begroot op € 25.000. Tot slot dient werknemer, in verband met het herstel van de arbeidsovereenkomst, de transitievergoeding aan Amsterdam UMC terug te betalen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2950

Zaaknummer: 200.337.491/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en W. Aardenburg

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

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:682 BW, 7:669 lid 3 sub e, g en/of i BW, 7:671b BW en 7:611 BW