

RECHTSPRAAK

Kort geding in hoger beroep. Vordering wedertewerkstelling physician assistant in opleiding in huisartsenpraktijk terecht afgewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van PA in opleiding bij een huisartsenpraktijk. In juni 2023 heeft werkneemster aan een patiënt van werkgeefster beloofd oorbellen aan haar te geven in ruil voor het ‘therapietrouw’ blijven van de patiënt. De opleider van werkneemster bij werkgeefster heeft werkneemster erop aangesproken dat zij hiermee de grenzen van een gezonde behandelaar-patiëntrelatie heeft overschreden. In februari 2024 heeft werkneemster voor dezelfde patiënt aan wie zij eerder de oorbellen had beloofd, een brief gestuurd aan de rechtbank Den Haag uit naam van werkgeefster. De brief eindigt met een verzoek de bewindvoering van de patiënt over te dragen aan een nieuwe bewindvoerder. Tussen werkneemster en werkgeefster heeft in maart 2024 een gesprek plaatsgevonden over de brief. In dat gesprek is werkneemster erop aangesproken dat zij de brief niet had mogen sturen. Vervolgens is aan werkneemster medegedeeld dat zij in het vervolg geen patiënten meer zou mogen behandelen. Op 27 maart 2024 is in een telefonisch gesprek een conflict ontstaan tussen werkneemster en haar begeleider. Werkneemster heeft in dit gesprek aangegeven dat zij niet akkoord gaat met het feit dat zij geen patiënten meer mag behandelen. Op 28 maart 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster (schriftelijk) laten weten dat zij tot het einde van haar dienstverband op non-actief wordt gesteld. Werkneemster heeft in eerste aanleg wedertewerkstelling gevorderd, de kantonrechter heeft die vordering afgewezen. In hoger beroep vordert werkneemster een veroordeling van werkgeefster om werkneemster weder te werk te stellen.

Oordeel

Het hof overweegt dat het feit dat de wedertewerkstelling door tijdsverloop niet meer kan worden toegewezen (de arbeidsovereenkomst is per 28 februari 2028) niet wegneemt dat werkneemster nog een belang heeft met een beslissing op haar grieven, in verband met de in eerste aanleg gegeven beslissing over de proceskosten. Het hof acht aannemelijk dat werkgeefster op goede gronden tot de conclusie is gekomen dat werkneemster onvoldoende blijkt heeft gegeven van haar eigen verantwoordelijkheid om haar grenzen als PA in opleiding te bewaken en de nodige professionele distantie in acht te nemen. Zij diende zich te realiseren dat zij geen zelfstandig bevoegd medisch hulpverlener was, maar werkte onder supervisie/verantwoordelijkheid van haar opleider. Dat brengt met zich dat het haar niet vrijstond instructies van haar opleider te negeren. Dat bij werkgeefster na enkele incidenten op dit vlak ernstige twijfel is ontstaan over werkneemster is alleszins begrijpelijk.

Werkgeefster kon naar het voorlopig oordeel van het hof daarom in redelijkheid besluiten werkneemster in de laatste fase vooral te laten werken aan het afronden van haar opdrachten, maar haar verder patiëntcontact ontzeggen. Nu dit vertrouwen onder druk was komen te staan als gevolg van diverse incidenten waarbij gebleken was dat werkneemster zich niet/moeilijk bij liet sturen, kon werkgeefster werkneemster niet langer toestaan onder haar verantwoordelijkheid als medisch hulpverleenster te werken. Het hof kan werkneemster niet volgen in haar standpunt dat werkgeefster zich niet als een goed werkgever heeft gedragen, omdat zij werkneemster niet heeft begeleid nadat bij haar de diagnose ADHD-C was gesteld en/of dat de op non-actiefstelling kan worden gezien als onrechtmatige discriminatie op grond van ziekte. Werkgeefster heeft immers gesteld dat werkneemster de gestelde diagnose op geen enkel moment aan de orde heeft gesteld. Dat werkneemster op een bepaald moment heeft benoemd dat zij ADHD-medicatie slikte en dat werkgeefster van mening was dat werkneemster niet voldoende leerbaar was op het punt van executieve functies, betekent niet dat werkgeefster discriminatie wegens chronische ziekte kan worden verweten. Ook als de aan werkneemster verweten gedragingen en/of de door haar opgelopen studievertraging (deels) voort zouden komen uit ADHD-C – betekent dat naar het voorlopig oordeel van het hof niet dat werkgeefster zonder meer gehouden zou zijn werkneemster weder te werk te stellen. Bovendien is werkneemster niet op non-actief is gesteld vanwege haar beperkte leerbaarheid ter zake van executieve functies, maar omdat de onderlinge relatie tussen werkneemster en de onderneming verstoord is geraakt door diverse incidenten en aantijgingen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-08-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1585

Zaaknummer: 200.348.568/01

Rechters: M.J. van der Ven, C.A. Joustra en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: mr. H. Tahiri el Osruti en F.C. Werts

Wetsartikelen: