

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een ziekenhuisapotheker af, omdat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding niet van zodanige ernst is dat voortzetting van het dienstverband onredelijk is.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2010 in dienst bij VieCuri als ziekenhuisapotheker. Werkneemster is werkzaam binnen de vakgroep Klinische Farmacie. VieCuri verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege een combinatie van omstandigheden. VieCuri heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat zij structurele problemen ervaart in de samenwerking met werkneemster. Het gaat hierbij om het communicatieve gedrag van werkneemster, haar houding binnen het team en de herhaaldelijke ondermijning van het gezag van haar leidinggevende. Ingezette coaching, begeleiding, gesprekken en mediation hebben niet tot verbetering van de situatie geleid. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding dient te worden afgewezen. Indien de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt de werkneemster onder meer een billijke vergoeding van € 500.000.

Oordeel

Werkneemster beroept zich op het opzegverbod wegens (partiële) arbeidsongeschiktheid en de ontslagbescherming wegens handicap of chronische ziekte in de zin van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna: Wgbh/cz). Het verweer van werkneemster dat zij vanaf 27 maart 2025 onafgebroken arbeidsongeschikt is, verwerpt de kantonrechter. De bedrijfsarts heeft werkneemster immers op 13 mei 2025 gezien en geoordeeld dat er geen sprake is van ziekte of gebrek. Werkneemster heeft zich bovendien zelf hersteld gemeld en verricht ook haar eigen werkzaamheden. Een second opinion die eventueel aanknopingspunten zou kunnen geven voor een andersluidend oordeel is er niet. De conclusie luidt daarom dat er geen sprake is van een opzegverbod wegens ziekte. Dat er een verboden onderscheid is gemaakt op grond van de Wgbh/cz staat reeds niet vast zodat kantonrechter aan deze stelling van werkneemster voorbij gaat. Dat er een conflict bestaat tussen werkneemster en haar leidinggevende staat wel vast. Dat de samenwerking tussen VieCuri en werkneemster niet altijd even soepel verloopt ook. Maar de vraag die uiteindelijk beantwoord moet worden is of een en ander van zodanige ernst is dat van VieCuri niet gevergd kan worden het dienstverband te laten voortbestaan. Werkneemster is werkzaam als

ziekenhuisapotheker. Als professional wordt van haar verwacht dat zij bij het uitoefenen van haar functie kritisch is, zelf nadenkt, met oplossingen komt voor ingewikkelde problemen en bovenal zelfstandig functioneert. Die onmisbare functie-eisen scheppen echter ook een bepaalde attitude die niet naar behoefte uitgeschakeld kan worden, bijvoorbeeld als het gaat om de omgang met de leidinggevende. Van een persoon die leiding geeft aan professionals mag daarom verwacht worden daar meer dan gemiddeld mee om te kunnen gaan. Op het niveau waarop werkneemster werkzaam is, is een zekere kritische houding dus een onderdeel van de functie. Dat acht de kantonrechter op zich niet ongeoorloofd. Wat naar het oordeel van de kantonrechter wel ongeoorloofd is, is dat kritiek verwordt tot sabotage of ondermijning van de leidinggevende. Het is de kantonrechter duidelijk geworden dat het hoofd klinische farmacie het optreden van werkneemster als zodanig ervaart maar – het is hiervoor al vaker overwogen – het dossier geeft niet de informatie die de kantonrechter nodig heeft om dat zelf te kunnen vaststellen. Zoals het spreekwoord zegt: “c’est le ton qui fait la musique”, maar de “ton” - die voor het hoofd klinische farmacie evident is - heeft de kantonrechter in deze zaak niet kunnen horen. Daarvoor ontbreken de feiten. Wat overblijft zijn een aantal voorvallen die echter niet noodzakelijkerwijs de negatieve lading hebben die VieCuri eraan toeschrijft. Het staat niet ter discussie dat werkneemster vakinhoudelijk uitstekend functioneert. In het verslag dat is opgesteld naar aanleiding van de gesprekken met de vakgroepleden wordt gesteld dat er sinds de aanvang van het dienstverband nimmer sprake is geweest van een soepele samenwerking tussen het hoofd klinische farmacie en werkneemster. Als dat waar is, dan rijst de vraag waarom, als men 15 jaren een weg heeft weten te vinden om daarmee om te gaan, dat niet mogelijk zou zijn voor de laatste 4 jaar van het dienstverband. Werkneemster is 63 jaar oud. Eindigt het dienstverband, dan zal het voor haar niet eenvoudig zijn nog een zelfde of vergelijkbare functie te vinden. De financiële schade (gemist inkomen, pensioenopbouw) zal groot zijn, nog los van de immateriële schade als gevolg van het verstoken zijn van inhoudelijk zinvol en belangrijk werk en contact met collega's. Alles afwegende komt de kantonrechter tot de conclusie dat de situatie – dat van VieCuri niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortbestaan – niet aan de orde is. Dat betekent eveneens dat er geen sprake is van een voldragen g-grond. De kantonrechter acht een voldragen i-grond evenmin aanwezig. De conclusie is dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8179

Zaaknummer: 11672889 \ AZ VERZ 25-52

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: R.J.C. Brouwer, E.L. Pasma en C.P.M. Oerlemans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3, aanhef en onder g BW