

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van MUMC+ af. De arbeidsverhouding is weliswaar verstoord, maar dit is vooral te wijten aan het handelen van werkgever.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 mei 2007 in dienst bij het Academisch Ziekenhuis Maastricht (hierna: MUMC+) als orthopedisch kinderchirurg, universitair docent en opleider van artsen in opleiding tot specialist. Daarnaast vervult zij diverse bestuurlijke en landelijke functies binnen de orthopedie. Na het vertrek van het vorige afdelingshoofd in 2021 maakte zij deel uit van het interim-bestuur van de afdeling orthopedie. Toen in 2023 de vacature voor afdelingshoofd werd opengesteld, solliciteerde zowel werkneemster als haar collega. De raad van bestuur benoemde laatstgenoemde tot afdelingshoofd. Na deze benoeming verslechterde de werkrelatie tussen beiden aanzienlijk. Pogingen van het afdelingshoofd om met werkneemster in gesprek te gaan, strandden, waarna mediation werd ingezet. Deze mediation leidde weliswaar tot afspraken, maar loste de spanningen niet op. Ook een daaropvolgend coachingstraject bood geen uitkomst. Werkneemster gaf in dit traject aan zich onveilig te voelen. In april 2024 constateerde een interne audit (CIMKA) dat de situatie onhoudbaar was en negatieve gevolgen had voor het team en mogelijk voor patiëntenzorg en opleiding. In september 2024 richtten vrijwel alle stafleden zich in een brief tot werkneemster, waarin zij hun zorgen uitten over haar houding, communicatie, teamgeest en de reputatie van de afdeling. Bemiddeling door het stafconvent en advies van de ombudsfunctionaris volgden, maar ook deze interventies brachten geen oplossing. De raad van bestuur ging daarop met werkneemster in gesprek en drong aan op individuele coaching. Werkneemster stemde daar in beginsel mee in, mits duidelijke voorwaarden werden afgesproken. Intussen constateerden ook externe visitaties dat de situatie binnen de vakgroep ernstig verstoord was. In april 2025 liet de raad van bestuur weten dat samenwerking binnen de orthopedie niet langer mogelijk was. Herplaatsing binnen andere afdelingen bleek evenmin haalbaar. Werkneemster werd met behoud van loon met buitengewoon verlof gestuurd, wat zij zelf ervoer als een onterechte op non-actiefstelling. Kort daarop meldde zij zich ziek. Een nieuwe mediation in juni 2025 leidde niet tot een doorbraak. Uiteindelijk besloot MUMC+ de toegang van werkneemster tot haar accounts te blokkeren en een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen op grond van de g, h of i-grond.

Oordeel

In deze zaak staat de vraag centraal of de arbeidsovereenkomst mag worden ontbonden. De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is. Voor de g-grond geldt dat de verstoring

ernstig en duurzaam moet zijn en dat de werkgever aantoonbaar voldoende heeft gedaan om de relatie te herstellen. MUMC+ heeft de gestelde gedragsverandering en effecten onvoldoende onderbouwd met concrete voorbeelden. Een deel van de aangevoerde punten bleek achterhaald of onjuist. Hoewel er wel spanning is, heeft MUMC+ geen serieus, deugdelijk hersteltraject (gerichte gesprekken, waarschuwingen, verbeterplan, passende mediation) ingezet. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de arbeidsverhouding momenteel wel is verstoord, maar dat dit vooral het gevolg is van de handelwijze van het MUMC+ zelf. Dat hoeft op zichzelf niet in alle gevallen tot afwijzing van het ontbindingsverzoek te leiden, maar het uitgangspunt is en blijft wel dat ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever (die een verstoorde arbeidsverhouding tot gevolg heeft) niet dient te worden beloond met ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster is zeer duidelijk in haar wens om werkzaam te blijven bij het MUMC+. Zij heeft op de mondelinge behandeling verklaard dat zij al achttien jaar met haar hele ziel en zaligheid haar werk doet, dat op haar functioneren als arts niets is aan te merken en dat zij van mening is dat de verhoudingen binnen haar vakgroep genormaliseerd moeten kunnen worden als men rechtstreeks (onder begeleiding van een externe mediator) met elkaar in gesprek gaat. Dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, staat naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet vast. MUMC+ heeft daartoe nog geen enkele serieuze poging ondernomen, ondanks de herhaalde verzoeken en de nog immer bestaande bereidheid van werkneemster daartoe. Dat betekent dat er geen sprake is van een voldragen g-grond en dat de arbeidsovereenkomst niet op die grond kan worden ontbonden. Ook de h-grond faalt. MUMC+ stelt dat er sprake is van een verschil van inzicht, omdat werkneemster zich niet kan conformeren aan het te voeren en in te zetten beleid door het afdelingshoofd. MUMC+ concretiseert niet welk beleid door werkneemster zou zijn miskend. Het betreft wederom een in algemene bewoordingen geformuleerd verwijt aan het adres van werkmeester, dat MUMC+ niet nader met concrete voorbeelden uitwerkt. Ook de h-grond kan dus niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De i-grond biedt evenmin uitkomst; de onvoldragen gronden leveren in samenhang nog steeds geen dragende basis voor ontbinding op. Het gevolg is dat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Omdat de verzochte ontbinding wordt afgewezen, zal het primaire tegenverzoek worden toegewezen, namelijk dat werkneemster met ingang van haar herstelmelding zal worden toegelaten tot haar gebruikelijke werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:9197

Zaaknummer: 11792839 \ AZ VERZ 25-77

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: L.J.W.C. Creusen en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW