

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei

Radiologe terecht wegens disfunctioneren ontslagen: stelselmatig te laat en te eigenzinnig aan het werk. Werkgever heeft voldoende verbetertraject geboden.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2001 in dienst getreden van ZGV in de functie van radiodiagnostisch laborante op de afdeling Radiologie en nucleaire geneeskunde. In deze functie was werkneemster verantwoordelijk voor het maken van röntgenfoto's ten behoeve van de verschillende behandelafdelingen van ZGV. Tussen 2011 en 2014 is werkneemster een aantal keren te laat op het werk verschenen en is zij meermalen op haar communicatieve vaardigheden aangesproken. In 2014 heeft ZGV getracht middels ontbinding tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen. In 2016 is de arbeidsovereenkomst op verzoek van ZGV ontbonden. De kantonrechter heeft daartoe overwogen dat er aan het verzoek (ten opzichte van het eerder gedane ontbindingsverzoek) nieuwe feiten ten grondslag zijn gelegd zodat ZGV ontvankelijk is in het verzoek, dat voor werkneemster zonder meer duidelijk moet zijn geweest wat ZGV van haar verwachtte, waaronder punctualiteit en bereikbaarheid en dat uit de opsomming van ZGV en de door werkneemster erkende of onvoldoende weerlegde incidenten volgt dat werkneemster structureel tekortschoot in punctualiteit en bereikbaarheid en dat zij onvoldoende besef van verantwoordelijkheid heeft getoond. Werkneemster heeft in haar hoger beroepschrift (samengevat) verzocht de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en ZGV te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel, subsidiair, ZGV te veroordelen tot betaling aan haar van een billijke vergoeding van € 50.000 bruto.

Oordeel gerechtshof - d-grond en verbetertraject

Het hof oordeelt als volgt. Met de beroepsgronden van werkneemster worden de volgende aspecten van de beoordeling op grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel d BW aan de orde gesteld: (a) of sprake was van ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid; (b) of de werkgever de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren, en (c) of de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de scholing van de werknemer.

Ad a. Ongeschiktheid bedongen arbeid

Uit deze bespreking van een aantal door ZGV genoemde incidenten tijdens de mondelinge behandeling is bij het hof de overtuiging ontstaan dat werkneemster zich bij haar handelen niet voegt naar de aanwijzingen van ZGV, maar – simpel gezegd – doet wat in haarzelf opkomt. Uit de besproken incidenten, maar ook uit de incidenten die bij de mondelinge behandeling niet konden worden besproken, komt dat als rode draad naar voren. Het hof is van oordeel dat ZGV voldoende heeft aangetoond dat er sprake is van disfunctioneren. Van een laborante mag worden verwacht dat zij zelf haar werkroosters bijhoudt, dat zij op tijd komt en dat zij niet zonder overleg afwijkt van haar begintijden. Werkneemster hield zich daar niet aan, hoewel haar door de voorgeschiedenis meer dan duidelijk was dat ZGV daar belang aan hechtte. Ook vakinhoudelijk handelde zij (te vaak) onjuist en eigengereid, waardoor zij zich – in afwijking van de functieomschrijving – niet hield aan het ALARA-principe. Ten slotte blijkt uit de gespreksverslagen van stelselmatige klachten van collega's over gebrek aan bereikbaarheid en problemen in de samenwerking. Het hof is dan ook met de kantonrechter van oordeel dat sprake is van ongeschiktheid voor de bedongen arbeid.

Ad b/c. Voldoende gelegenheid tot verbetering/scholing

Nadat de kantonrechter op 26 november 2014 het eerste ontbindingsverzoek van ZGV had afgewezen, heeft werkneemster haar werkzaamheden bij ZGV voortgezet. Zij heeft toen – in december 2014 en januari 2015 – twee gesprekken gevoerd met haar leidinggevenden. In die gesprekken is haar – zo heeft zij ook ter gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep verklaard – gezegd dat ZGV verwachtte dat zij niet te laat zou komen en dat zij ook vakinhoudelijk geen fouten zou maken. Verder is afgesproken dat ZGV en werkneemster iedere maand een gesprek zouden voeren over hoe het ging en dat daarbij eventuele incidenten zouden worden besproken. Weliswaar heeft ZGV het voornemen om maandelijks dergelijke gesprekken te voeren niet geheel kunnen realiseren, maar er hebben toch negen gesprekken plaatsgevonden in het jaar 2015. Van die gesprekken zijn verslagen opgemaakt, waaruit blijkt dat de door ZGV gesignaleerde incidenten zijn besproken. Bovendien is zij voldoende gecoacht. Het hof is dan ook, concluderend, van oordeel dat ZGV werkneemster voldoende, want gedurende een jaar vanaf de beschikking van 26 november 2014, onder het voeren van regelmatige begeleidingsgesprekken in de gelegenheid heeft gesteld om haar functioneren te verbeteren. Beroepsgrond 2 faalt eveneens.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-02-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:813

Zaaknummer: 200.202.805

Advocaten: C.J. Tijman en J.W. Koekebakker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:671b BW en 7:683 BW