

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst met patholoog toegewezen vanwege een voldragen d- en g-grond. Billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2009 in dienst van Stichting Isala Klinieken (hierna: Isala) als patholoog. Pathologen bij Isala maken deel uit van de vakgroep Pathologie, ook wel de Resultaat Verantwoordelijke Eenheid (RVE) genoemd. Tijdens een vakgroepvergadering op 24 mei 2016 heeft werknemer zich op een manier uitgelaten, die door de overige aanwezigen is ervaren als een woede-uitbarsting. Het RVE-bestuur heeft in de loop van de tijd problemen met het functioneren van werknemer ervaren, die op 20 december 2013, 18 april 2016 en op 1 juli 2016 zijn geïnventariseerd en vastgelegd. Gelet op deze signalen en de uit de hand gelopen vakgroepvergadering van 24 mei 2016 heeft het RVE-bestuur besloten om mediation in te zetten. Mediation heeft plaatsgevonden in de periode juni 2016 tot februari 2017. Later hebben andere pathologen echter nog steeds hun klacht over werknemer gedaan en zijn diverse follow-upgesprekken gevoerd. Het dagelijks bestuur heeft in de vakgroepvergadering van 7 januari 2019 de vakgroepleden geïnformeerd dat het traject van mediation en follow-upgesprekken formeel is beëindigd. Vier pathologen hebben op 28 januari 2019 het dagelijks bestuur schriftelijk verzocht om deze beëindiging te heroverwegen, omdat zij menen dat werknemer in zijn oude gedragspatronen is teruggevallen. Het dagelijks bestuur heeft daarop besloten om het stafbestuur van Isala te vragen om op grond van het Reglement Functioneringsvraag VMSSD-I een onderzoek in te stellen naar het functioneren van werknemer. Op 1 mei 2019 heeft de zogeheten commissie ad hoc bepaald dat de melding disfunctioneren ontvankelijk is, waarna het vervolgonderzoek in gang is gezet. De zogeheten commissie van onderzoek ad hoc (CvO) heeft op 27 januari 2020 een rapport uitgebracht. Werknemer is vanaf september 2019 niet meer aan het werk bij Isala. In deze procedure verzoekt Isala ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Disfunctioneren (d-grond)

De basis voor de stelling van Isala dat werknemer ongeschikt is voor zijn werk als patholoog, is het onderzoeksrapport van de CvO van ruim 70 pagina's. Na het afsluiten van het onderzoek heeft de CvO het conceptrapport voor commentaar voorgelegd aan werknemer, die erop heeft gereageerd. Werknemer heeft in de onderhavige procedure geen opmerkingen geplaatst bij de totstandkoming van het onderzoeksrapport of over de inhoud daarvan, al trekt hij uit het

rapport andere conclusies met betrekking tot de vervolgvraag of de arbeidsovereenkomst beëindigd moet worden. Dat betekent dat, hoewel werknemer volgens het onderzoeksrapport niet tekortschiet op het gebied van pathologische kennis en kunde en de patiëntveiligheid niet in gevaar is gebracht, Isala zich in redelijkheid op het standpunt mag stellen dat werknemer als patholoog onvoldoende functioneert. Daarvoor is naar het oordeel van de kantonrechter vooral van belang dat het werknemer ontbreekt aan zelfreflectie, dat hij een minimalistische taakopvatting heeft, en dat sinds 2013 gedragsproblemen worden ervaren. De kantonrechter is voorts van oordeel dat Isala aan werknemer voldoende gelegenheid heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren, maar dat dat onvoldoende (blijvend) effect heeft gehad. Werknemer heeft er geen blijk van gegeven dat hij aan de voorwaarden voor een nieuw verbetertraject kan voldoen. Daar komt bij dat de vakgroepleden en masse een nieuw verbetertraject niet zien zitten. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat een nieuw verbetertraject een redelijke kans van slagen heeft.

Verstoorde verhoudingen (g-grond)

De kantonrechter begrijpt dat werknemer erkent dat op dit moment de verhoudingen zodanig verstoord zijn dat gewoon doorgaan op dezelfde voet geen optie is. Er is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding met de vakgroepleden. De kantonrechter ziet daarom geen reden om te oordelen dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn in de rede ligt, gelet op het specialisme van patholoog en het feit dat de problemen met het functioneren en de verstoorde arbeidsverhoudingen binnen de gehele vakgroep spelen. De conclusie is daarom dat de kantonrechter het verzoek van Isala zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 december 2020.

Vergoedingen

Isala is werknemer de wettelijke transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 900.000 af. Isala had een tweetal redelijke gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst en van een ernstig verwijt aan de zijde van Isala is daarom geen sprake.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:3452

Zaaknummer: 8598654 \ EJ VERZ 20-207

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: A.J.D. Bekius en E.P. Keuvelaar

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW