

RECHTSPRAAK

Geen voldragen d- en e-grond na disfunctioneren beherend apotheker. Geen sprake van verwijtbaar handelen, eerder sprake van onkunde dan onwil werknemer. Deugdelijk verbetertraject werknemer ontbreekt.*Feiten*

Zorgapotheek Nederland B.V. (hierna: Zorgapotheek) is een organisatie die verschillende apotheken exploiteert. Werknemer is op 1 oktober 2018 bij Zorgapotheek in dienst getreden als beherend apotheker op basis van een contract voor bepaalde tijd, welk contract daarna tijdelijk is verlengd. Vanaf 1 januari 2021 is het tijdelijke dienstverband omgezet naar een vast dienstverband. Na een rapport van de inspectie gezondheidszorg heeft een interne audit bij de apotheek plaatsgevonden waarbij aandachtspunten zijn opgesteld die onder meer door werknemer moesten worden afgehandeld. Uiteindelijk heeft Zorgapotheek geconstateerd dat die punten onvoldoende zijn opgepakt en zijn daarna nog verscheidende klachten over de apotheek binnengekomen. Ook bestaat binnen de apotheek onvrede over de communicatie tussen werknemer en andere medewerkers. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverbanden meerdere keren bij zijn schriftelijke beoordeling een onvoldoende gekregen. Zorgapotheek heeft daarop onder meer een plan van aanpak opgesteld en een coachingtraject gestart. Op 23 april 2021 heeft een gesprek tussen werknemer en Zorgapotheek plaatsgevonden waarbij laatstgenoemde heeft aangegeven het contract met werknemer niet te willen voortzetten. Zorgapotheek verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op onder andere de d-grond en de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het functioneren van werknemer niet is zoals van een beherend apotheker mag worden verwacht. Zo zijn de openstaande punten die volgden uit de interne audit van eind mei 2019 pas begin november 2019 volledig afgehandeld, terwijl daarvoor volgens Zorgapotheek een termijn van twee maanden staat. Op 9 juni 2020 heeft de interne kwaliteitscontroleur van Zorgapotheek bij een bezoek aan de apotheek geconstateerd dat niet werd voldaan aan de kwaliteitseisen. Verder blijkt uit verschillende e-mails dat er aan meerdere patiënten foutieve medicatie is geleverd, er foute stickers zijn geplakt, dat patiënten niet tevreden zijn en overstappen naar een andere apotheek, dat antibiotica die wordt voorgeschreven na tien dagen nog niet is geleverd en dat patiënten te lang op hun herhaalmedicatie moeten wachten. Dat er fouten worden gemaakt wordt door werknemer zelf in de overgelegde e-mails deels ook erkend. Voor zover daarbij sprake is van fouten van

medewerkers en niet van werknemer zelf, stelt Zorgapotheek zich terecht op het standpunt dat werknemer daarvoor als beherend apotheker verantwoordelijk is. Verder blijkt dat er sprake is van een moeizame communicatie met medewerkers van de apotheek, maar daarvan is het de vraag of de oorzaak daarvan (volledig) bij werknemer moet worden gezocht. Dat er sprake is van disfunctioneren, betekent echter nog niet dat er sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. Niet blijkt dat sprake is van opzettelijk disfunctioneren van werknemer. Alhoewel werknemer aangeeft zich slechts gedeeltelijk in de kritiek te herkennen, zijn partijen hierover altijd in gesprek gebleven. Werknemer heeft meegewerkt aan een coachingstraject om zijn functioneren te verbeteren. Uit dit coachingstraject kwam naar voren dat werknemer verzuipt en permanente begeleiding nodig heeft. Daaruit volgt eerder dat er sprake is van onkunde dan van onwil. Dat de slechte communicatie met (enkele) medewerkers uitsluitend aan werknemer te wijten, blijkt eveneens niet. Zodoende is de kantonrechter van oordeel dat van verwijtbaar handelen van werknemer geen sprake is, zodat de arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden op de e-grond.

Over ontbinding op de d-grond oordeelt de kantonrechter als volgt. Werknemer blijkt elk jaar een (uitsluitend) schriftelijke beoordeling te hebben gekregen en ook blijkt dat er geen beoordelingsgesprekken hebben plaatsgevonden. Uit de beoordelingsverslagen volgt dat werknemer telkens onvoldoende scoorde op een aantal vlakken. Dat hij niet op niveau functioneerde, moet werknemer dan ook wel duidelijk zijn geweest. Dat van hem verwacht mocht worden dat zijn functioneren zou verbeteren, moet hem, mede gelet op de aard van zijn functie, ook duidelijk zijn geweest. In zijn beoordelingsverslagen zijn echter geen concrete afspraken opgenomen om tot verbetering van het functioneren te komen. Ook wordt werknemer in de beoordelingsverslagen niet gewezen op de consequenties die aan het uitblijven van verbetering zouden kunnen worden verbonden. Dat het uitblijven van verbetering ontslag als consequentie zou kunnen hebben, hoefde hem dan ook niet duidelijk te zijn, temeer niet nu zijn tijdelijke dienstverband na de laatste (onvoldoende) beoordeling werd omgezet in een vast dienstverband. Weliswaar is er een coachingstraject gestart om het functioneren van werknemer te verbeteren, maar anders dan Zorgapotheek stelt, blijkt niet dat dit een laatste redmiddel was en dat dit ook aan werknemer als zodanig is meegedeeld. Zodoende is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is geweest van een deugdelijk verbetertraject. Daardoor heeft Zorgapotheek verwijtbaar gehandeld, zodat niet gezegd kan worden dat van haar niet gevergd kan worden het dienstverband te laten voortduren. Van een voldragen e-grond is dan ook geen sprake. Het verzoek van Zorgapotheek wordt aldus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16440

Zaaknummer: 9434614 RP VERZ 21-50567

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: M.L.G. Otto en A. van Drongelen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW