

Nr. 9. GEEN GEWICHTIGE REDENEN VOOR OPZEGGING ARBEIDSOVEREENKOMST.

Op verweerster is de afgelopen jaren geen fundamentele kritiek geuit. Arbeidsovereenkomst is eerst mondeling en daarna schriftelijk verlengd. Daarbij zijn geen aanmerkingen op functioneren gemaakt. Geen gewichtige redenen.

**Scheidsgerecht voor het Nederlandse Ziekenhuiswezen
(mr. C.J. van Zeben, voorzitter, dr J.W. Merkelbach, mr. N.A. Neyzen, mr. D.A.C. Slump en
H.C. van Soest, leden, met bijstand van mevrouw mr. A.T.B. de Vries, griffier)**

2 juli 1997

Bindend advies (97/06) in de zaak van:

de Stichting A,
gevestigd te Z,
eiseres,
gemachtigde: mr. J. van der Hel,

tegen:

B,
wonende te C,
verweerster,
gemachtigde: mr. M.R. Gans.

1. De procesgang

1.1. Eiseres heeft het Scheidsgerecht bij memorie van eis verzocht de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden en wel per 1 april 1997 althans met ingang van een door het Scheidsgerecht in goede justitie te bepalen datum, kosten rechtens.

1.2. Verweerster heeft het Scheidsgerecht bij memorie van antwoord verzocht het verzoek af te wijzen en geheel subsidiair – voorzover de arbeidsovereenkomst toch ontbonden mocht worden – verzocht om toekenning van een vergoeding van f 250.000,=.

1.3. Op 27 mei 1997 heeft te V de mondelinge behandeling van het verzoek plaatsgevonden. Daarbij waren partijen – eiseres vertegenwoordigd door de heer C, manager Sociale Zaken en mevrouw D, clustermanager –, vergezeld van hun gemachtigden, aanwezig. Voorts waren voor eiseres aanwezig de heren E, diensthoofd, en F, voorzitter van de ‘maatschap’ radiotherapie. Beide partijen hebben hun standpunten aan de hand van pleitnota’s nader toegelicht.

2. Samenvatting van het geschil

2.1. Verweerster is met ingang van 1 januari 1995 in dienst getreden van eiseres in de functie van radiotherapeut. De arbeidsovereenkomst werd voor bepaalde tijd tot 1 juli 1995 aangegaan op grond van werkzaamheden van tijdelijke aard. Op dat moment waren vier andere radiotherapeuten in dienst van eiseres. Op 2 oktober 1995 is de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgelegd. In een aanhangsel bij die overeenkomst verklaren partijen dat de overeenkomst – die aanvankelijk mondeling was verlengd tot 31 december 1995 – wordt verlengd tot 1 juli 1996. Het dienstverband duurt tot heden voort.

2.2. Het standpunt van eiseres komt – zakelijk weergegeven – op het volgende neer.

Vanaf de aanvang van het dienstverband was het voor verweerster duidelijk dat het een aanstelling van tijdelijke aard betrof. Dat hield verband met een op dat moment bestaande vacature die op korte termijn niet door een vaste aanstelling kon worden ingevuld. Voor verweerster werd gekozen omdat zij haar aantekening dreigde te verliezen en het derhalve noodzakelijk was dat zij wederom in haar vak, al was dit maar tijdelijk, werkzaam zou zijn. Verweerster is dan ook als waarnemster aangesteld.

Verweerster is bij haar aanstelling alleen getoetst door de 'kleine toelatingscommissie', omdat het alleen om waarneming ging. Dit blijkt ook uit de brief van 29 december 1994 van de voorzitter van de benoemingscommissie aan de Raad van Bestuur.

De specialisten, werkzaam op de afdeling radiotherapie en in het bijzonder E, vanaf 1 januari 1996 diensthoofd van de groep therapeuten, hebben zich gebogen over de vraag of het mogelijk was de tijdelijke arbeidsovereenkomst om te zetten in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Helaas moesten zij, op grond van de volgende argumenten (die ook zijn vermeld in een brief van 23 april 1996 van de voorzitter van de 'maatschap' radiotherapie), constateren dat zulks niet het geval zou kunnen zijn:

– verweerster is als waarneemster aangenomen en de normale procedure voor het aanstellen van een staflid is niet gevolgd. De leiding van de afdeling en de overige specialisten zijn tegenover verweerster steeds volstrekt duidelijk geweest dat het een tijdelijke overeenkomst betrof.

– het diensthoofd is uit gesprekken met de stafleden radiotherapie gebleken dat er geen draagvlak is voor een aanstelling voor onbepaalde tijd.

– indien verweerster voor onbepaalde tijd in dienst zou blijven, zal dat tot een onwerkbaar situatie leiden.

Na een aantal besprekingen konden in onderling overleg de problemen niet worden opgelost.

De voorzitter van de 'maatschap' radiotherapie heeft in een schrijven van 5 juni 1996 aan het diensthoofd als argumenten tegen opname van verweerster in de 'maatschap' genoemd: geen initiatief; geen positieve inbreng; moeilijk in het overleg; twijfel aan vakinhoudelijke kennis. 'Al met al geen draagvlak binnen de maatschap', aldus de brief.

In een brief van 13 juni 1996 van het diensthoofd aan de raadsman van eiseres heeft het diensthoofd onder andere opgemerkt dat, anders dan verweerster meent, bij de leidinggevende laboranten zeker sprake is van een problematische relatie met verweerster. 'Wat de patiëntenzorg betreft zou, naar de mening van deze laboranten, de communicatie met de patienten ook zeker niet vlekkeloos verlopen. Patiënten zouden van artsen zijn gewisseld.'

Verweerster voldoet ook niet aan de 'profielchets radiotherapeut' die op 15 mei 1996 op een vergadering van de radiotherapeuten is overeengekomen.

Eiseres is op grond van een en ander tot de conclusie gekomen dat het dienstverband tussen partijen wegens gewichtige redenen in de zin van artikel 7A:1639w dient te worden ontbonden.

2.3. Het standpunt van verweerster komt – zakelijk weergegeven – op het volgende neer.

Bij de sollicitatieprocedure is aan verweerster medegedeeld dat gezocht werd naar een vijfde radiotherapeut en een diensthoofd. De vraag was of met het aantrekken van een diensthoofd in de toekomst behoefte zou bestaan aan een vijfde radiotherapeut. In afwachting daarvan is verweerster een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden. De reden voor verlenging voor bepaalde tijd was gelegen in het feit dat het aantrekken van een nieuw hoofd de nodige tijd in beslag nam. Verweerster ontkent dat zij als waarneemster zou zijn aangesteld en dat voor haar gekozen zou zijn omdat zij haar aantekening dreigde te verliezen. De brief van 29 december 1994 van de voorzitter van de benoemingscommissie is haar niet bekend.

Verweerster heeft altijd tot volle tevredenheid haar werkzaamheden uitgevoerd. Zij hield zich met name bezig met hoofd-halsoncologie. Nimmer is op haar functioneren kritiek uitgeoefend. Na ommekomst van de eerste periode van haar arbeidsovereenkomst heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden met de interim-manager. Aan verweerster is meegedeeld dat zij zowel inhoudelijk als in de verhouding met collega's goed functioneerde. Eind 1995 heeft verweerster aan haar collegae gevraagd of zij toe zou kunnen treden tot de 'maatschap'. Nadien heeft zij vernomen dat daarvoor geen unanimititeit bestond, maar de reden is haar nooit verteld.

Kort nadat het diensthoofd was begonnen, heeft hij aan verweerster gezegd dat de arbeidsverhouding met haar niet gecontinueerd zou worden. Voor de plaats van een vijfde radiotherapeut kwam volgens hem een jongere collega in aanmerking.

In de brief van 23 april 1996 van de voorzitter van de 'maatschap' is voor het eerst enige vorm van kritiek op verweerster geuit. Dat er – zoals gesteld in die brief – geen draagvlak zou zijn voor een aanstelling voor onbeperkte tijd, is niet nader onderbouwd. Datzelfde geldt voor de conclusie dat het aanblijven van verweerster zou leiden tot een onwerkbaar toestand.

Verweerster betwist de kritiek die is genoemd in de brief van genoemde voorzitter in zijn brief van 5 juni 1996. Zij is nooit op één van deze punten aangesproken. Wat de problematische relatie met laboranten en patiënten betreft, sluit verweerster niet uit dat in de hectische situatie en onder de zware druk waaronder zij haar werkzaamheden verricht zeer incidenteel in de communicatie met een laborant of een patiënt iets niet geheel goed is verlopen. Dat is echter eigen aan het werken in een ziekenhuis en zij is hierop nooit door haar collega's aangesproken.

Verweerster voldoet aan de 'profielchets', zij het dat zij geen ervaring heeft met de zogenaamde 3D-conformatieradiotherapie. Nog daargelaten dat de daarvoor benodigde apparatuur in het ziekenhuis ontbreekt en het ondersteunend personeel niet is gekwalificeerd, is verweerster bereid zich daarin nader te bekwamen. Overigens is de profielchets van een aanzienlijk latere datum dan de mededeling aan verweerster dat de arbeidsverhouding niet gecontinueerd zou worden.

Uitgangspunt voor het functioneren is de arbeidsverhouding tussen verweerster en eiseres en niet tussen haar en de 'maatschap'. Voor de beoordeling is op zichzelf niet relevant of verweerster al dan niet tot de 'maatschap' zou kunnen toetreden. Hooguit is van belang in hoeverre de persoonlijke verhouding tussen verweerster en haar collega's al dan niet verstoord zijn. De door eiseres genoemde gronden, zoals verwoord in de brief van 5 juni 1996 van de voorzitter van de 'maatschap', zien niet zozeer op de continuering van de arbeidsverhouding, alswel op toetreding tot de 'maatschap'.

De door eiseres genoemde gronden rechtvaardigen geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

3. Bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht om het geschil bij wege van bindend advies te beslissen berust op artikel 10 van de arbeidsovereenkomst jo. artikel 50, lid 2, van de CAO Ziekenhuiswezen en wordt door partijen erkend.

4. Beoordeling van het geschil

4.1. Het Scheidsgerecht stelt voorop dat op het geschil de wettelijke bepalingen van de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn zoals deze luiden voor de invoering van de wet van juni 1996, Stb.406, in werking getreden op 1 april 1997.

4.2. De onderhavige arbeidsovereenkomst is, nadat zij aanvankelijk van 1 januari 1995 tot 1 juli 1995 voor bepaalde tijd was aangegaan, nadien verlengd. Dit betekent dat deze overeenkomst – zoals ook door eiseres wordt erkend – slechts door opzegging c.q. ontbinding kan eindigen. Het Scheidsgerecht zal derhalve dienen na te gaan of de door eiseres aangevoerde gronden gewichtige redenen in de zin van artikel 7A:1639w BW vormen die tot de door haar gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst kunnen leiden.

4.3. Naar de mening van het Scheidsgerecht heeft eiseres niet dan wel onvoldoende kunnen aantonen dat van gewichtige redenen als bovenbedoeld sprake is. Uit niets blijkt dat op verweerster de afgelopen jaren fundamentele kritiek is geuit en tot heden is niet gebleken dat zich bij haar werkzaamheden noemenswaardige problemen hebben voorgedaan. De arbeidsovereenkomst is eerst mondeling en daarna schriftelijk verlengd en daarbij zijn op haar functioneren geen aanmerkingen gemaakt. De hierboven onder punt 2 door eiseres genoemde punten van kritiek zijn onvoldoende onderbouwd om de conclusie, dat van een onwerkbaar situatie sprake is, te kunnen dragen. Ter zitting is van de kant van eiseres nog gesteld dat verweerster in andere instituten niet acceptabel zou zijn vanwege haar functioneren. Ook voor deze stelling – die door verweerster met o.a. een verwijzing naar een brief van prof. G d.d. 7 december 1994 uitdrukkelijk wordt betwist – heeft verweerster geen enkel bewijs kunnen aandragen.

Het Scheidsgerecht sluit niet uit dat de leden van de 'maatschap' radiotherapie onvoldoende hebben beseft wat de juridische gevolgen van de verlenging van de voor een bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst waren en dat zij meenden dat aan die overeenkomst na verloop van een bepaalde tijd automatisch een einde zou komen.

Dit levert evenwel geen gewichtige reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op. Daarbij tekent het Scheidsgerecht overigens aan dat verweerster niet met de 'maatschap' maar met eiseres een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Ook het feit dat verweerster, in afwijking van het reglement van de medische staf, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst slechts door een kleine benoemingscommissie is gehoord omdat het slechts om waarneming zou gaan, levert geen gewichtige reden voor ontbinding op, nog daargelaten dat verweerster stelt nimmer te hebben begrepen dat het om een waarneming zou gaan. Deze stelling is van de zijde van eiseres niet met vrucht bestreden. Van de onder 2.2 vermelde brief van 29 december 1994, waarin over waarneming wordt gesproken, heeft verweerster immers geen afschrift ontvangen, terwijl noch in de arbeidsovereenkomst noch in de brief van 13 februari 1995 – waarin de Raad van Bestuur mededeelt besloten te hebben haar als radiotherapeut in tijdelijke dienst te benoemen – van waarneming wordt gesproken.

4.4. Het vorenstaande leidt het Scheidsgerecht tot de conclusie dat het verzoek van eiseres tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verweerster moet worden afgewezen en dat eiseres in de kosten van deze procedure, zoals hieronder nader aangegeven, dient te worden veroordeeld.

5. Beslissing

Het Scheidsgerecht stelt het volgende bindend advies vast:

5.1. Het verzoek van eiseres wordt afgewezen.

5.2. De kosten van het Scheidsgerecht, begroot op een bedrag van f 6.068,= komen voor rekening van eiseres. Eiseres dient voorts de kosten van rechtsbijstand aan de zijde van verweerster, begroot op een bedrag van f 2.500,= te dragen.