

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding vanwege disfunctioneren afgewezen. De werkgever heeft de verantwoordelijkheid voor het opstellen van een plan van aanpak volledig bij werkneemster gelegd. Een dergelijke grote mate van zelfstandigheid kon de werkgever niet van deze werkneemster vergen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2018 bij het Albert Schweitzerziekenhuis (hierna: ASZ) in dienst getreden. Haar laatste functie was die van laborant beeldvormende technieken B. Werkneemster is afkomstig uit Servië en is daar ook opgeleid tot laborante. Er hebben in de periode van 24 april 2018 tot en met 2 december 2019 negen voortgangsgesprekken met werkneemster plaatsgevonden. In de gesprekken is vaak gesproken over het functioneren van werkneemster. Hieruit blijkt onder meer dat werkzaamheden niet goed worden verricht, werkneemster prioriteit geeft aan de verkeerde werkzaamheden, zij afwijkt van protocollen, werkneemster onvoldoende basiskennis heeft van anatomie en pathologie en haar communicatie met patiënten en collega's niet op orde is. Hierop heeft werkneemster een plan van aanpak gemaakt. Dit heeft geleid tot discussie, onder meer omdat het geen concrete leerdoelen omvatte. Het plan van aanpak is meermaals aangepast. Desondanks heeft op 13 februari 2020 een gesprek plaatsgevonden waarin is besproken dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster moet worden beëindigd. Werkneemster heeft zich na dit gesprek ziek gemeld. Hierna heeft zij met een psychiater gesproken. Deze schrijft dat het levensverhaal van werkneemster en de spanningsvolle werksituatie mogelijk hebben gezorgd voor een complexe posttraumatische stressstoornis en (subklinische) depressieve verschijnselen. ASZ verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren.

*Oordeel**Opzegverbod?*

De ziekte van werkneemster staat los van de omstandigheden die de aanleiding hebben gevormd voor het ontbindingsverzoek. Werkneemster heeft ter zitting verklaard dat haar ziekmelding op 13 februari 2020 niets te maken heeft met haar verleden in Joegoslavië, maar met het feit dat zij steeds bezig was met verbetering waarbij zij alles zelf moest doen en met het feit dat zij onverwacht te horen kreeg dat ASZ de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen.

Disfunctioneren?

In brede kring bestond kritiek op het functioneren van werkneemster. Werkneemster was van deze kritiek op de hoogte. Hoewel regelmatig met werkneemster is gesproken over een plan van aanpak, is de verantwoordelijkheid voor het opstellen daarvan volledig bij haar gelegd. De kantonrechter oordeelt dat een dergelijke grote mate van zelfstandigheid wellicht mag worden verwacht van iemand met de opleiding van werkneemster maar dat het, op het moment dat duidelijk werd dat deze wijze van werken c.q. opleiden niet werkte voor werkneemster en dat het ook niet lukte om op deze manier tot verbetering van het functioneren te komen, aan ASZ was om daarin verandering aan te brengen. Aldus heeft ASZ onvoldoende inspanningen verricht om het functioneren van wekneemster te verbeteren. Het verzoek tot ontbinding op de d-grond wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:488

Zaaknummer: 8843016 HA VERZ 20-113

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: M.O. de Bont en R.E. Teusink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b BW