

RECHTSPRAAK

Door de AvA wegens disfunctioneren ontslagen nucleair geneeskundige krijgt aanzienlijke billijke vergoeding (€ 150.000) mee, omdat zij – nadat was vastgesteld dat er geen sprake was van een stoornis in het autistisch spectrum – niet in staat is gesteld een verbetertraject te volgen.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 april 2018 in dienst getreden bij MRON. Op 28 mei 2018 is werkneemster benoemd tot statutair bestuurder van MRON. Op 6 december 2018 vond er een gesprek plaats tussen de medisch manager van MRON en werkneemster over de problematiek die zou bestaan in de samenwerking en communicatie binnen het team. Vervolgens werd zij uitgenodigd voor een nader gesprek om een Soft Signals Traject op te starten. Dit traject werd, in afwachting van een onderzoek naar een mogelijk autismespectrumstoornis bij werkneemster, ‘on hold’ gezet. Op 17 april 2019 is werkneemster door de GZ-psycholoog onderzocht. Uit dat onderzoek volgde dat er met hoge mate van waarschijnlijkheid sprake was van een stoornis in het autismespectrum. MRON heeft daarop vanaf mei 2019 Refrisk B.V. ingeschakeld die een jobcoach aanstelde om werkneemster te begeleiden. Op advies van de jobcoach en op voorstel van MRON meldde werkneemster zich vanaf medio juni 2019 voor 25% arbeidsongeschikt. Naar aanleiding van het tweede consult in augustus 2019 werd als ‘advies stappenplan re-integratieactiviteiten’ meegegeven: werkneemster werkt nu 3 x 8 uur in eigen werk. Er moeten gesprekken plaatsvinden met belanghebbenden over aanpassingen in het werk die nodig zijn om tot volledige werkhervatting te komen. Het is belangrijk dat de coach van werkneemster dhr. [J] hierbij betrokken wordt.

Werkneemster heeft op 8 mei 2020 een psychiatrisch onderzoek laten uitvoeren. De psychiater concludeert onder meer dat de klachten van werkneemster niet kwalificeren als een psychiatrische stoornis. Op 23 september 2020 heeft de medisch manager namens MRON melding gedaan conform artikel 2.4 van het Reglement mogelijk (structureel) disfunctioneren medisch specialisten. Op 9 juli 2021 heeft de AvA besloten tot het ontslag van werkneemster als bestuurder. Werkneemster verzoekt om MRON te veroordelen om haar de wettelijke transitievergoeding te betalen. Verder verzoekt zij om een verklaring voor recht dat MRON de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder dat zij daarvoor een redelijke grond had als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW. Zij verzoekt eveneens te verklaren voor recht dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van MRON. Om die reden verzoekt zij ingevolge artikel 7:682 lid 3 BW tot toekenning

van een billijke vergoeding.

Oordeel

Grondslag ontbindingsverzoek

MRON heeft als eerste aangevoerd dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. De rechtbank ziet dat anders. In de kern ging het om (verminderd) functioneren van werkneemster en niet om verstoorde arbeidsverhoudingen. De rechtbank zal haar verdere beoordeling dan ook beperken tot het gestelde/vermeende disfunctioneren van werkneemster.

Disfunctioneren en de gezichtspunten voor een verbetertraject

De rechtbank stelt vast dat MRON al vrij vlot, zowel na het opkomen van kritiekpunten als na de indiensttreding, met werkneemster het gesprek is aangegaan. Daarbij werd concreet aangegeven wat de kritiekpunten waren, namelijk zorgen om haar wijze van communiceren en samenwerking. Geheel in de lijn met de hiervoor genoemde gezichtspunten heeft MRON een aanbod gedaan tot verbetering, via het opstarten van een Soft Signals-traject. Kortom, er wordt werkneemster een verbetertraject toegezegd. Dat verbetertraject wordt echter nagenoeg direct 'on hold' gezet. De reumatoloog MST schrijft namelijk in haar gespreksverslag, dat als bij werkneemster een ontwikkelingsstoornis als ASS zou worden vastgesteld, het signalementraject anders vorm zou worden gegeven. Werkneemster heeft zich vervolgens door een psycholoog laten testen. Die concludeerde dat er met een hoge mate van waarschijnlijkheid sprake was van een stoornis in het autismespectrum. De rechtbank heeft in de grote hoeveelheid overgelegde producties geen enkel stuk kunnen vinden waarin expliciet wordt aangegeven dat het signalementraject, na de waarschijnlijkheidsdiagnose ASS, conform de toezegging van de reumatoloog MST, nader vorm zou worden gegeven en op welke manier dat dan zou worden gedaan.

Wat er wel gebeurde, was dat de bedrijfsarts op 22 augustus 2019, later meer gedetailleerd uitgewerkt door de jobcoach, in het kader van een 'stappenplan re-integratie', adviseerde dat er aanpassingen in het werk van werkneemster nodig waren om tot volledige werkhervatting te komen. Naar het oordeel van de rechtbank waren dit aanpassingen in het kader van een re-integratietraject van werkneemster en niet in het kader van een Soft Signals-traject of een mix van een verbeter- en re-integratietraject zoals MRON wil doen voorkomen. De bedrijfsarts had inmiddels vastgesteld dat er voor werkneemster op medische gronden geen beperking meer was in de te werken uren. In het gesprek van 8 april 2020 tussen werkneemster, de medisch manager en de reumatoloog MST werd vastgesteld dat er geen reden meer was om het signalementraject nog langer te pauzeren. Werkneemster gaf aan weer aan het werk te willen en de zorgen die er waren door middel van een verbeterplan, dat zij zelf al had opgesteld, aan te pakken. De medisch manager hield evenwel de boot af, omdat volgens hem de problemen die aanleiding waren tot het signalementraject een relatie hadden met de medische diagnose ASS.

Op zich valt te begrijpen dat de medisch manager deze link legt. Werkneemster laat het er evenwel niet bij zitten en laat zich in mei 2020 onderzoeken, feitelijk een second-opinion,

door een psychiater in samenwerking met een neuropsycholoog. Daaruit bleek dat de (spannings)klachten die werkneemster ondervond, niet voortkwamen uit een psychiatrische stoornis en dat er geen aanwijzingen waren voor ASS. Daarop vond op 14 mei 2020 een gesprek plaats tussen het MRON-bestuur en werkneemster waarbij zij aangaf dat zij haar werkzaamheden, gelet op de uitkomst van het onderzoek door de psychiater, in volle omvang kon hervatten. De reactie hierop van MRON is wat de rechtbank betreft de kern van de zaak: MRON onderschrijft, hoewel in wat andere bewoordingen, de eerdere reactie van de medisch manager d.d. 8 april 2020 dat de problemen die aanleiding waren tot het signalement gerelateerd waren aan ASS. MRON ziet de problemen van werkneemster dan ook als blijvend en ziet geen toekomst meer voor werkneemster binnen MRON.

Met die reactie slaat MRON naar het oordeel van de rechtbank de arbeidsrechtelijke plank mis: de veronderstelde link tussen de gestelde problemen en de waarschijnlijkheidsdiagnose ASS bleek op grond van de conclusies van de psychiater onjuist en de conclusie in het gesprek van 14 mei 2020 dat de problemen blijvend waren, was derhalve prematuur. Van MRON had, nu de waarschijnlijkheidsdiagnose ASS van tafel was en de bedrijfsarts had laten weten dat er geen aantoonbare aanwijzingen waren bij werkneemster die duiden op ziekte of gebrek, als goed werkgever verwacht mogen worden dat vanaf dat moment, 9 september 2020, het Soft Signals-traject alsnog was in- dan wel voortgezet. Er waren immers geen medische beperkingen meer voor het aantal te werken uren; en het gegeven dat er bij werkneemster geen psychische stoornissen waren geconstateerd, betekende nog niet dat daarmee ook de problemen op het gebied van communicatie en samenwerking opgelost waren.

De rechtbank is dus van oordeel dat MRON te gemakkelijk de uitkomst van het onderzoek van de psychiater naast zich neer heeft gelegd en prematuur een melding tijdelijk minder functioneren gedaan heeft bij het Medisch Stafbestuur, zonder werkneemster een daadwerkelijke kans te hebben geven of te gunnen haar functioneren op het gebied van communicatie en samenwerking bij te stellen. De rechtbank kwalificeert dit handelen van MRON als ernstig verwijtbaar. Als een verzoek van MRON tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond had moeten worden beoordeeld, zou de conclusie geweest zijn dat geen sprake was van een redelijke grond, met als gevolg dat de ontbinding zou zijn afgewezen. Werkneemster heeft zich evenwel neergelegd bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat betekent, gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van MRON, dat de verzochte verklaringen voor recht toewijsbaar zijn en dat werkneemster, naast de wettelijke transitievergoeding, overeenkomstig artikel 7:682 lid 3 BW aanspraak maakt op een billijke vergoeding. Op grond van hetgeen is overwogen komt de rechtbank uit op een billijke vergoeding ter hoogte van € 150.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:721

Zaaknummer: 274154 HA RK 21-133

Rechters: U. van Houten

Advocaten: W.J.F. Nieuwenhuis en Y.M. Nijhuis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:682 BW