

RECHTSPRAAK

Kantonrechter heeft arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en het Zorginstituut terecht ontbonden wegens disfunctioneren. Werkneemster had sinds indiensttreding in 2022 nog geen een dossier tot een goede afronding weten te brengen.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2022 in dienst getreden van Zorginstituut Nederland (hierna: het Zorginstituut). Het Zorginstituut adviseert het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) over de inhoud van het basispakket van de zorgverzekering (hierna: het basispakket) aan de hand van zogenoemde FT-rapporten. In het planningsgesprek van 2 augustus 2022 is onder meer de afspraak gemaakt dat werkneemster 4 à 5 FT-rapporten per jaar zou gaan schrijven. Op 4 april 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werkneemster. In dat gesprek is met werkneemster besproken dat er sinds de indiensttreding van werkneemster nog geen een dossier tot een goede afronding is gekomen en werkneemster een terugkerend patroon laat zien waar aanwijzingen niet worden opgevolgd, niet relevante teksten worden toegevoegd en dat daar dan veel discussie over ontstaat. Op 9 mei 2023 zijn met werkneemster afspraken gemaakt over het behandelen van een nieuw dossier om haar functioneren te verbeteren, welke verbeteringen op 15 juni 2023 zichtbaar zouden moeten zijn. Op 5 juni 2023 ontvangt werkneemster feedback op het door haar aangeleverde rapport. Die feedback luidt kort samengevat dat de kwaliteit van het rapport (wederom) ondermaats is. Als reactie hierop schrijft werkneemster dat zij zich niet kan vinden in het verslag en dat zij als ervaren zelfstandige autonome professional zelf de kwaliteit van haar eigen tekst kan beoordelen. Werkneemster heeft daarbij geschreven geen begeleiding, coaching of supervisie of leiding nodig te hebben omdat dat op haar leeftijd, met haar ervaring en niveau, een belediging zou zijn. Het Zorginstituut heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de d-, g- en/of i-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 januari 2024 wegens disfunctioneren (d-grond). Werkneemster was op dat moment inmiddels ook arbeidsongeschikt. Omdat werkneemster het niet eens is met de uitgesproken ontbinding, komt zij in hoger beroep. Zij stelt daarbij dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is, het inwerktraject onvoldoende is geweest, zij anderszins ook niet deugdelijk is ondersteund en begeleid en dat zij recht heeft op een billijke vergoeding omdat het Zorginstituut ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, omdat het ontbindingsverzoek geen verband hield met de ziekte van werknemster. Het disfunctioneren van werknemster was voor het Zorginstituut immers de reden om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarbij komt dat werknemster zich eerst heeft ziekgemeld nadat het ontbindingsverzoek door het Zorginstituut reeds was ingediend. De stelling van werknemster dat het inwerktraject onvoldoende is geweest gaat niet op. Het inwerkprogramma omvat namelijk meer dan enkel algemene kennis over de organisatie; het ziet ook op de in de functie van werknemster gebruikte processen, werkwijzen en beoordelingssystematiek. Bovendien heeft werknemster zelf per e-mail bevestigd dat zij het programma had afgerond en dat het goed ging. Ook heeft het Zorginstituut werknemster naar het oordeel van het hof voldoende begeleiding geboden bij de uitvoering van haar werkzaamheden. Het hof verwijst daarvoor naar de hierboven genoemde feiten en omstandigheden. Zo heeft werknemster meerdere dossiers onder zich gekregen, waarbij zelfs een dossier was bedoeld om haar functioneren te verbeteren, terwijl zij geen een van deze dossiers met een goed gevolg heeft afgerond. Bovendien zijn meerdere gesprekken met werknemster gevoerd over haar functioneren. Op basis van de feiten en omstandigheden is naar het oordeel van het hof (voldoende) komen vast te staan dat werknemster ongeschikt is tot het verrichten van haar functie, dat het Zorginstituut werknemster tijdig in kennis heeft gesteld van het onvoldoende functioneren en haar bovendien voldoende in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren. Daar komt bij dat het Zorginstituut zich volgens het hof voldoende heeft ingespannen om te komen tot herplaatsing van werknemster. Zo heeft het Zorginstituut een herplaatsingsonderzoek uitgevoerd en de uitkomsten hiervan gedeeld met werknemster. Werknemster heeft op haar beurt weinig initiatief getoond voor de herplaatsing. Tot slot oordeelt het hof dat werknemster geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding, omdat niet is gebleken dat het Zorginstituut ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:17

Zaaknummer: 200.337.469/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, M.C. Bosch en F.J. van de Poel

Advocaten: R.H.G. Evers en N.A. Sjoer

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671b lid 6 sub a BW en 7:671b lid 8 sub c BW