



IN NAAM VAN DE KONING

beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer: 7044968 UE VERZ 18-268 LT/33864

Beschikking van 24 oktober 2018

inzake



verder ook te noemen
verzoekende partij,
gemachtigde: mr. B.L.A. van Drunen,

tegen:



verder ook te noemen
verwerende partij,
gemachtigde: mr. X. den Drijver.

1. Het verloop van de procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van [REDACTED] met aangehechte producties 1 t/m 42, ter griffie ingekomen op 5 juli 2018;
- het verweerschrift van [REDACTED] met aangehechte producties 1 t/m 11, ter griffie ingekomen op 11 september 2018;
- de op 18 september 2018 ingekomen aanvullende producties 43 en 44 van de zijde van [REDACTED]
- de spreekantekeningen zijdens [REDACTED]
- het tijdens de zitting door [REDACTED] ingebrachte deskundigenoordeel van het UWV van 17 september 2018.

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 19 september 2018. De griffier heeft daarvan aantekening gehouden.

1.3. Hierna is uitspraak bepaald.

2. De feiten

2.1. [REDACTED] is één van de vijf landelijke screeningsorganisaties die beschikt over een vergunning voor het uitvoeren van bevolkingsonderzoek naar diverse vormen van kanker,

onder meer door het maken van cranio-caudale opnamen (CC-opnamen) en mediolatero-oblique opnamen (MLO-opnamen). Een belangrijk speerpunt van dit onderzoek is de vroegtijdige opsporing van kanker.

2.2. [REDACTED] geboren op [REDACTED], is sinds 1 oktober 2001 in dienst van [REDACTED] laatstelijk als radiodiagnostisch laborante. Haar arbeidsduur is 16 uur per week tegen een bruto maandsalaris van € 1.365,33 exclusief vakantietoeslag en emolumenten. De arbeidsovereenkomst geldt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

2.3. Voor zover hier van belang is in de functieomschrijving van [REDACTED] het volgende opgenomen:

"Kern van de functie

Het zelfstandig uitvoeren van mammografisch onderzoek en voorscreening bij vrouwen, teneinde een bijdrage te leveren aan de vroegtijdige opsporing van borstkanker.

Resultaatgebied: Mammografisch onderzoek

- (...)
- Verricht uitwendige inspectie van de mammae, registreert bevindingen en adviseert zonodig om naar de huisarts te gaan;
- Positioneert de cliënt, stelt de waarden van de apparatuur in en maakt opnames;
- Beoordeelt de technische kwaliteit en diagnostische waarde van de opnames, accepteert deze en maakt zonodig aanvullende opnames;
- (...)

Resultaat:

De mammae zijn conform criteria geïnspecteerd, juist gepositioneerd en gecomprimeerd, waarbij rekening is gehouden met de conditie en mogelijkheden van de cliënt. (...) De opnames zijn van goede kwaliteit en bruikbaar voor beoordeling.

Kennis

(...) Ontwikkelingen in het vakgebied worden gevolgd en kennis wordt op peil gehouden door het volgen van nascholing, intercollegiale kwaliteitstoetsing en deelname aan fotobesprekingen.

Inconveniënten

Fysieke belasting treedt op door het langdurig staan, lopen en het zonodig in een onnatuurlijke houding positioneren van de cliënt waarbij een eenzijdige, repeterende beweging wordt gemaakt en kracht nodig is. (...) Er is risico op persoonlijk letsel door het werken met röntgenstraling, door de fysieke belasting (...)."

2.4. [REDACTED] werkt op grond van de richtlijnen van het Landelijk Referentie Centrum Borstkanker (LRCB). Het LRCB voert visitaties uit waarmee de werkzaamheden van screeningsorganisaties als [REDACTED] worden getoetst met als doel de kwaliteit van het screeningsonderzoek te waarborgen en te verbeteren. Onderdeel van de visitatie is een evaluatie van de wijze waarop CC- en MLO opnamen worden gemaakt. In het visitatieprotocol van het LRCB is over de beoordeling van de insteltechniek het volgende opgenomen:

“Waarden	<i>Minimaal 90% van de gemaakte opnamen voldoet aan de vastgestelde kwaliteitscriteria insteltechniek mammografie van het LRCB.</i>
Zwaarte	<i>Streefwaarde</i>
Bron	<i>Kwaliteitsdocument MBB'er in de screening [6]</i>
Toelichting	<i>De criteria voor een correct gepositioneerde opname staan beschreven in het Kwaliteitsdocument [6].</i> <i>In de praktijk worden 120 mammogrammen beoordeeld, waarbij de MLO-opnamen (rechts en links) en de CC-opnamen (rechts en links) afzonderlijk worden beoordeeld. In totaal worden per SE dus 240 MLO-opnamen en 240 CC-opnamen beoordeeld. Het streven is dat minimaal 90% van deze opnamen voldoet aan de criteria. Met de beoordeling wordt als volgt omgegaan:</i> <i>• $\geq 95\%$ voldoet aan de criteria: zeer goed</i> <i>• $\geq 90\%$ en $< 95\%$ voldoet aan de criteria: goed</i> <i>• $\geq 85\%$ en $< 90\%$ voldoet aan de criteria: voldoende</i> <i>Er wordt een aanbeveling gegeven om de kwaliteit van de opnamen te verhogen naar minimaal 90% door te werken aan verbeterpunt en, die volgen uit de resultaten van de subcriteria.</i> <i>• $> 80\%$ en $< 85\%$ voldoet aan de criteria: onvoldoende</i> <i>Er wordt een zwaarwegend advies gegeven om de kwaliteit van de opnamen te verhogen naar minimaal 90% door te werken aan verbeterpunten, die volgen uit de resultaten van de subcriteria.</i> <i>• $\leq 80\%$ voldoet aan de criteria: slecht</i> <i>Er wordt een voorwaarde gesteld voor een bijscholing op insteltechniek en een hervisiting na 6 maanden.</i> <i>De resultaten van de gevisiteerde SE worden vergeleken (gebenchmarkt) met de meest recente landelijk geaggregeerde gegevens.”</i>

2.5. In het Kwaliteitsdocument MBB'er in de screening van het LRCB is over werkervaring en bijscholing van de MBB'er het volgende opgenomen:

- 100% van de MBB'ers in de screening is in het bezit van het opleidingscertificaat van het LRCB;*
- 100% van de MBB'ers in de screening heeft minimaal 6.400 opnamen (signaalwaarde) per jaar of minimaal 19.200 opnamen (signaalwaarde) per 3 jaar gemaakt;*
- 100% van de MBB'ers in de screening heeft minimaal 4 maal per jaar of minimaal 12 maal per 3 jaar een fotobespreking met een screeningsradioloog bijgewoond;*
- 100% van de MBB'ers in de screening heeft minimaal 1 uur per jaar of minimaal 3 uur per 3 jaar bijscholing op het gebied van fysica/stralingshygiëne gevolgd;*
- 100% van de MBB'ers in de screening heeft minimaal 4 uur per jaar of minimaal 12 uur per 3 jaar bijscholing gevolgd op het gebied van mammografie, waarvan zeker 1/3 deel insteltechniek in de praktijk is.*

2.6. Op 28 juni 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED] naar aanleiding van het viewverslag van 2 mei 2016. Van dit gesprek is een verslag gemaakt waarin – voor zover hier relevant – het volgende is opgenomen:

“Dit gesprek wordt gevoerd in verband met de resultaten vermeld in het viewverslag van [REDACTED] (...)

[REDACTED] geeft aan dat zij behoorlijk aangeslagen was door de resultaten van het viewverslag. (...)

Afgesproken wordt dat [REDACTED] voor 5 juli 2016 met een plan komt waarin zij aangeeft welke behoefte zij heeft qua bijscholing en vuren (...).

[REDACTED] gaat alvast bij de opleiders de vraag uitzetten voor de mogelijkheden tot bijscholing op korte termijn."

- 2.7. Op 15 maart 2017 vindt een gesprek plaats tussen [REDACTED] en haar leidinggevende [REDACTED] waarvan schriftelijk verslag is gedaan. In dat verslag is onder meer opgenomen:

"Als noodgreep is daarom besloten [REDACTED] dichter bij de opleiders te laten werken. Door [REDACTED] dicht bij de opleiders te plaatsen, creëren we een maximaal toezicht op de resultaten van [REDACTED]"

- 2.8. Op 26 juni 2017 heeft [REDACTED] zich ziek gemeld. Vanaf dat moment is [REDACTED] niet meer aan het werk geweest bij [REDACTED]

- 2.9. De bedrijfsarts, M. [REDACTED] van GOED, concludeert in het rapport van 10 juli 2017 onder meer het volgende:

"Er is sprake van ziekte en/of gebrek, waarbij werkgerelateerde factoren wel een rol spelen. Medewerkster is beperkt in persoonlijk en sociaal functioneren. Met name moeite met het verdelen van de aandacht, aangewezen op werk zonder werkdruk, prestatiedruk, beperkt in het uiten van haar gevoelens en derhalve ook beperkt in de omgang met emoties van anderen.(...)"

3. Het verzoek en het verweer

- 3.1. [REDACTED] verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen [REDACTED] en [REDACTED] te ontbinden wegens ongeschiktheid tot het verrichten van de arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken, althans een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat in redelijkheid niet van [REDACTED] kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voorts verzoekt [REDACTED] de proceskosten te compenseren.

- 3.2. [REDACTED] voert verweer en concludeert tot afwijzing van de verzoeken. Zij stelt zich primair op het standpunt dat geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat. Voor zover vast zou komen te staan dat zij ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid, heeft [REDACTED] aangevoerd dat dit nog niet kan leiden tot een voldragen ontbindingsgrond, aangezien [REDACTED] onvoldoende heeft gedaan om haar functioneren te verbeteren. Daarnaast heeft zij aangevoerd dat de vermeende ongeschiktheid een gevolg is van haar ziekte. Voorts betwist zij de door [REDACTED] gestelde verstoorde arbeidsverhouding, waardoor ook dit geen voldragen ontslaggrond kan opleveren. Voor het geval de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden, verzoekt [REDACTED] om aan haar de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 100.000,- bruto toe te kennen.

- 3.3. Op de standpunten van partijen zal hierna, voor zover van belang, worden ingegaan.

4. De beoordeling

- 4.1. Uitgangspunt bij de beoordeling van het verzoek van [REDACTED] is dat de werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:671b BW de kantonrechter kan verzoeken de

arbeidsovereenkomst te ontbinden wanneer daarvoor redelijke grond aanwezig is. [REDACTED] heeft primair aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van ongeschiktheid van [REDACTED] tot het verrichten van de bedongen arbeid in de zin van artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder d BW, zodat die ontslaggrond als eerste zal worden behandeld.

4.2. Op grond van artikel 7:671b lid 2 BW dient de kantonrechter te onderzoeken of aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is voldaan en – daarmee – of deze redelijke grond de verzochte ontbinding kan dragen. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:671b lid 2 BW moet eerst worden onderzocht of een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 BW of enig ander opzegverbod geldt. [REDACTED] zit sinds 26 juni 2017 wegens ziekte thuis, waardoor in beginsel sprake is van een opzegverbod op grond van artikel 7:670 lid 1 BW. Door [REDACTED] is gesteld en door [REDACTED] is niet weersproken dat dit opzegverbod niet in de weg staat aan ontbinding, omdat het verzoek van [REDACTED] geen verband houdt met omstandigheden waarop dat opzegverbod betrekking heeft. De kantonrechter oordeelt dan ook dat de opzegging niet in strijd is met enig opzegverbod en dat het opzegverbod niet in de weg staat aan de beoordeling van het verzoek tot ontbinding op grond van artikel 7:671b lid 6 onder a BW.

4.3. Voor de beantwoording van de vraag of [REDACTED] een geslaagd beroep toekomt op ontbinding van de arbeidsovereenkomst dienen een aantal vragen te worden beantwoord. Voorop staat dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt, waarbij in lid 3 van dat wetsartikel nader is omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan.

4.4. [REDACTED] baseert haar verzoek tot ontbinding primair op het disfunctioneren van [REDACTED]. In artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW is bepaald, dat onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem voldoende in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer.

ongeschiktheid

4.5. Het eerste wat aldus dient te worden vastgesteld, is of [REDACTED] al dan niet ongeschikt is voor de bedongen arbeid. [REDACTED] heeft gesteld dat [REDACTED] ongeschikt is tot het verrichten van haar werk als radiodiagnostisch laborante. Deze conclusie is gebaseerd op een jarenlange monitoring en begeleiding van [REDACTED] hetgeen er niet toe heeft geleid dat [REDACTED] is gaan presteren conform de eisen die aan de functie worden gesteld. Het begon in 2015 toen [REDACTED] constateerde dat [REDACTED] in de periode 2013-2015 niet had voldaan aan het vereiste om over deze periode van 3 jaar minimaal 12 fotobesprekingen bij te wonen. Zij had er over die periode slechts 5 bijgewoond. Daarnaast kwam uit de beoordelingen (viewings) van [REDACTED] door haar opleiders steeds naar voren dat [REDACTED] niet de juiste technieken toepaste en fors onder de minimumpercentages van het LRCB scoorde. Van de acht beoordelingen in de periode 12 april 2016 tot 15 juni 2017 heeft [REDACTED] slechts éénmaal op beide onderdelen (CC-opname en MLO-opname) aan de minimeis van 85% voldaan. Weliswaar werd in de helft van deze onderzoeken op één van de twee onderdelen voldoende gepresteerd, maar daarmee voldeed [REDACTED] dus niet aan de minimeis die aan haar in de functie van radiodiagnostisch

laborante werd gesteld. Daarvoor dient op beide onderdelen minimaal 85% van de opnames goed te zijn, aldus [REDACTED]

4.6. [REDACTED] heeft niet weersproken dat zij bij herhaling niet voldeed aan de minimumeis. Met betrekking tot de fotobesprekingen ligt dat anders. Zij erkent weliswaar dat zij over de periode 2013-2015 niet aan de norm heeft voldaan, maar stelt dat dit niets met onkunde, maar met onwetendheid te maken had. Het was haar niet bekend dat het bijwonen van fotobesprekingen een vereiste was binnen haar functie. Nadat zij hier op 5 april 2016 op werd aangesproken heeft zij vanaf dat moment aan de norm voldaan.

4.7. De kantonrechter oordeelt op dit punt als volgt. Bij de beantwoording van de vraag of sprake is van ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, heeft de werkgever een zekere mate van beoordelingsruimte. Het is in eerste instantie aan de werkgever om bijvoorbeeld te beoordelen of een werknemer nog voldoet aan de eisen die aan een functie worden gesteld of te beoordelen of verwijtbaar gedrag van een werknemer reden kan zijn voor ontslag. Ook hier geldt echter dat de kantonrechter niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal overgaan als het duidelijk is dat een werkgever, gezien de aangevoerde argumenten voor het ontslag, niet in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen, of zelf ook blaam treft (HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182, Decor).

4.8. Hoewel het bijwonen van te weinig fotobesprekingen de start vormde van de periode waarin [REDACTED] haar prestaties diende te verbeteren, lijkt deze klacht zich na het gesprek van 5 april 2016 niet meer voor te hebben gedaan, nu dit door [REDACTED] - na het verweer van [REDACTED] - door [REDACTED] niet nader is onderbouwd. Dit aanvankelijk tekortschieten door [REDACTED] in de uitvoering van haar functie kan derhalve niet meer ten grondslag worden gelegd aan het ontbindingsverzoek.

4.9. Verder is door [REDACTED] gesteld en door [REDACTED] is niet weersproken dat [REDACTED] uit de acht viewings over de periode 2 mei 2016 tot 13 juni 2017 - op één viewing na - geen enkele keer aan de norm van het LRCB heeft voldaan. Die eis luidde immers dat ten minste 85% van de CC- en 85% van de MLO-opnamen goed moest zijn. [REDACTED] scoorde telkens op ten minste één onderdeel onder de minimumgrens van 85%. [REDACTED] heeft ter zitting gesteld dat zij twijfels had bij de objectiviteit van de beoordelaar tijdens de viewings, omdat de uitslag steeds afweek van haar eigen bevindingen. Voor zover [REDACTED] daarmee heeft willen betogen dat de viewings buiten beschouwing dienen te blijven, heeft zij dit standpunt onvoldoende onderbouwd. Nu het behalen van de norm een kerncompetentie betreft van de functie van radiodiagnostisch laborante, staat daarmee naar het oordeel van de kantonrechter vast dat [REDACTED] - door over een behoorlijke periode niet aan die norm te voldoen - ongeschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid.

verbetertraject

4.10. Het is echter niet zozeer de ongeschiktheid waartegen [REDACTED] ageert, maar [REDACTED] verwijt [REDACTED] dat zij haar niet in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren. Wanneer vast komt te staan dat [REDACTED] inderdaad op dit punt niet heeft gedaan wat van haar in het kader van het verbetertraject mocht worden verwacht, is daarmee niet aan alle vereisten voor een geslaagd ontbindingsverzoek op grond van 7:669 lid 3 onder d BW voldaan (zie hiervoor, onder 4.4).

4.11. [REDACTED] heeft gesteld dat zij er alles aan heeft gedaan wat binnen haar vermogen ligt om de prestaties van [REDACTED] naar een hoger niveau te tillen om er voor te zorgen dat zij aan de

functie-eisen en daarmee aan de eisen van het LRCB zou gaan voldoen. Zo heeft zij naar aanleiding van de resultaten van de viewings steeds verbeterpunten aangedragen. Ook is in november 2016 overgeplaatst naar een opleidingslocatie waar zij intensief werd begeleid. In de periode juni 2016 tot en met maart 2017 heeft ervoor zorggedragen dat werd bijgeschoold. In juli/augustus 2016 bestond de bijscholing uit een cursus met het doel om de totaalscore van zowel de CC- als de MLO-opnamen te verhogen. Ter zitting heeft verduidelijkt dat de bijscholing nadien vooral bestond uit het doen van viewings aan de hand waarvan verbeterpunten met werden besproken. Hoewel meermaals werd uitgenodigd aan te geven wat zij nodig had om haar prestaties te verbeteren, is hier nooit een antwoord van op gekomen. Illusterend vindt hierbij dat was uitgenodigd voor een Screening Laboranten Score-training, maar daar verstek heeft laten gaan. Deze training zag toe op ergonomie en kon op initiatief van ingehaald worden. heeft dit initiatief echter nooit genomen, waardoor zij deze cursus nooit heeft gevolgd. Ook het aanbod om zich te laten begeleiden door een coach heeft geweigerd. stelt dan ook dat het zelf is die te weinig inspanning heeft geleverd om zichzelf te verbeteren en dit niet kan worden aangerekend.

4.12. Daartegenover heeft gesteld dat haar in onvoldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren heeft gevraagd zelf een verbeterplan op te stellen en heeft haar daarbij geen ondersteuning geboden. Een proactieve houding van had hier volgens haar juist op z'n plaats geweest. Ook de bijscholing op theoretisch vlak was minimaal. De cursus die zij heeft gevolgd was kwalitatief onder de maat. Begeleiding in de praktijk was bovendien niet beschikbaar. Na overplaatsing naar de opleidingslocatie waren er weliswaar opleiders aanwezig, maar vanwege de hoge werkdruk waren deze niet beschikbaar voor vragen van haar kant. Voor zover er al sprake zou zijn van het aanbod om zich te laten bijscholen maakte de werkdruk het onmogelijk om die ook daadwerkelijk te volgen. Bovendien belemmerde de zware werklust haar in haar pogingen haar functioneren te verbeteren betwist tot slot dat haar begeleiding in de praktijk of door een coach is aangeboden.

4.13. De kantonrechter oordeelt op dit punt als volgt. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat als uitgangspunt moet worden aanvaard dat de wettelijke bewijsregels van overeenkomstige toepassing zijn in procedures strekkende tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst (zie onder meer ECLI:NL:HR:2016:2998, Mediant). Dit brengt onder meer mee dat de werkgever de aan zijn ontbindingsverzoek ten grondslag liggende feiten en omstandigheden zal moeten stellen en, bij voldoende gemotiveerde betwisting door de werknemer, zal moeten bewijzen. Daarbij verdient opmerking dat voor bewijs in het burgerlijk procesrecht niet steeds is vereist dat de te bewijzen feiten en omstandigheden onomstotelijk komen vast te staan, maar kan volstaan dat deze voldoende aannemelijk worden. Het vorenstaande is niet anders in het geval dat de werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt.

4.14. Wanneer door een werkgever wordt geconstateerd dat een werknemer minder goed is gaan functioneren en daarmee onder de eisen die aan een dergelijke functie worden gesteld presteert, is het aan de werkgever om deze constatering met de werknemer te bespreken. Het dient voor de werknemer duidelijk te zijn op welke punten hij/zij niet conform de norm presteert, op welke punten hij/zij zijn/haar functioneren dus dient te verbeteren en voorstellen te doen op welke wijze de werknemer die verbetering kan bereiken. Ook mag van de werkgever worden verwacht dat hij de ontwikkelingen van de werknemer tussentijds evalueert en de werknemer een redelijke termijn geeft om zich te verbeteren.

4.15. De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren. Het gesprek van 28 juni 2016 vormt het startpunt van het verbetertraject met betrekking tot de eis van het LRCB. In het daaronder volgende jaar tot het moment dat [REDACTED] zich op 26 juni 2017 ziek meldde, heeft [REDACTED] bijscholing op maat aangeboden. De bijscholing bestond uit een cursus, acht viewings aan de hand waarvan verbeterpunten werden vastgesteld en begeleiding op de werkplek door een opleider [REDACTED] heeft weliswaar gesteld dat het initiatief voor het verbetertraject te veel bij haar werd gelegd, maar dat verweer gaat niet op. Enerzijds niet omdat van de werknemer in het kader van het verbetertraject initiatieven mogen worden verwacht. De begeleiding ter verbetering dienen immers te zijn afgestemd op de behoefte van de werknemer. De werknemer dient die behoeftes dan ook aan te geven. Anderzijds is onvoldoende onderbouwd dat het initiatief hoofdzakelijk van de zijde van [REDACTED] is gekomen. Vast is komen te staan dat [REDACTED] op zichzelf voldoende mogelijkheden heeft geboden aan [REDACTED] om inzicht te krijgen in waar het onder de maat presteren in is gelegen en op welke manier die punten kunnen worden verbeterd. Ook staat vast dat [REDACTED] herhaaldelijk met [REDACTED] heeft gesproken waarbij de voortgang, successen en verbeterpunten onderwerp van gesprek waren.

ongeschiktheid gevolg van ziekte of gebreken werknemer

4.16. Blijft over de beoordeling van de door [REDACTED] opgeworpen stelling dat haar disfunctioneren een gevolg is ziekte en/of gebrek. Zij stelt dat zij niet volwaardig kan functioneren als gevolg van de hoge werkdruk in combinatie met de fysieke belasting die de functie met zich brengt. [REDACTED] stelt dat zij gedurende het verbetertraject veel pijn had, welke pijn haar belemmerde in de uitvoering van haar werkzaamheden. Voor zover zij niet functioneert conform de gestelde functie-eisen dan is dat volgens [REDACTED] een gevolg van de bij haar vastgestelde ziekte, artrose.

4.17. [REDACTED] baseert deze stelling ten eerste op het rapport van de bedrijfsarts M. [REDACTED] van GOED. In haar rapport van 10 juli 2017 concludeert zij dat er sprake is van ziekte en/of gebrek, waarbij werk gerelateerde factoren een rol spelen. Daarnaast onderbouwt [REDACTED] haar stelling door middel van het rapport van de reumatoloog, dr. F. [REDACTED] die in zijn rapport van 22 december 2017 heeft geconcludeerd dat [REDACTED] lijdt aan artrose. Tot slot heeft [REDACTED] op haar initiatief een arbeidskundig onderzoek plaatsgevonden waarvan de rapportage van E. [REDACTED] van 3 september 2018 de uitkomst is. Daarin is – voor zover hier relevant – het volgende opgenomen:

"4.12. Arbeidskundige oordeelsvorming

Op basis van de door de bedrijfsarts gestelde beperkingen (Beperkingen d.d. 10 juli 2017) acht ik werknemer, in relatie tot de werkbelasting, niet geschikt voor de volledige en volwaardige uitoefening van het werk.

De belasting wordt overschreden op een aantal aspecten van het persoonlijk en sociaal functioneren.

Gedurende een werkdag moet een laborant de aandacht verdelen over meerdere informatiebronnen. (...) Tijdens een onderzoek moet werknemer apparatuur bedienen maar ook de cliënt in de gaten houden. Indien nodig anticiperen op een onwenselijke situatie (...). Werknemer verricht administratief werk (...). Op een gemiddelde werkdag moeten ze met ze minimaal 69 cliënten onderzoeken. Het komt voor dat een onderzoek uitloopt. (...) Daarnaast

moeten de foto's aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. Werknemer geeft aan dat deze eisen steeds hoger worden (...). Om hieraan te voldoen, wordt van een laborant inspanningen verwacht, hetgeen door werknemer als zwaar wordt ervaren (werkdruk).

(...)

Er zijn geen aanpassingen waarmee/waardoor werknemer haar eigen functie zou kunnen hervatten. Dat wordt veroorzaakt door de beperkingen in het persoonlijk en sociaal functioneren. Van een laborant wordt verwacht dat ze haar aandacht kan verdelen (multitasken), kan omgaan met emoties van anderen en met werkdruk. (...)"

4.18. [REDACTED] heeft betwist dat de aard van het disfunctioneren een gevolg is van een ziekte of gebrek. Als [REDACTED] daadwerkelijk klachten had ondervonden tijdens haar werk, had het op de weg van [REDACTED] gelegen om deel te nemen aan de door [REDACTED] aangeboden ergonomische training. Dat heeft [REDACTED] niet gedaan. Verder is uit geen enkel rapport gebleken dat [REDACTED] als gevolg van een ziekte of gebrek disfunctioneert, aldu [REDACTED]

4.19. De kantonrechter overweegt het volgende. Tussen partijen staat vast dat uit de viewing van 12 en 28 april 2016 voor het eerst naar voren kwam dat de door [REDACTED] gemaakte opnamen niet van voldoende kwaliteit waren. Uit het door [REDACTED] gestelde blijkt dat [REDACTED] haar disfunctioneren vanaf dat moment wijt aan onvoldoende begeleiding en bijscholing en niet als gevolg van fysieke of mentale klachten. Ook in het door haarzelf opgestelde verbeterplan van 30 juni 2016 maakt zij slechts melding van benodigde intervisie op inhoud en niet van (lichamelijke) klachten die zij ondervindt tijdens haar werk.

4.20. Pas in de beschrijving in het verweerschrift van de periode tussen april 2017 tot en met juni 2017 - op het moment dat het verbetertraject een jaar gaande was - stelt [REDACTED] dat zij een hoge werkdruk en spanning ervaart als gevolg van de veelvuldige viewings en gesprekken over haar functioneren. Haar onzekerheid en haar stressniveau namen toen aanzienlijk toe. Na die tijd - voor het eerst in het rapport van GOED van 10 juli 2017 - wordt geconcludeerd dat [REDACTED] lijdt aan een ziekte of gebrek die haar beperkt in haar persoonlijk en sociaal functioneren.

4.21. De kantonrechter oordeelt als volgt. Door [REDACTED] is voldoende onderbouwd en door [REDACTED] is niet, althans onvoldoende, weersproken dat het disfunctioneren er in is gelegen dat [REDACTED] de nieuwe techniek van het maken van opnamen technisch gezien niet goed onder de knie kreeg. Er was sprake van een gebrek aan inzicht en zij had onvoldoende vermogen om de theorie in de praktijk toe te passen. Dit disfunctioneren openbaarde zich vanaf april 2016.

4.22. Dat [REDACTED] kampt met een ziekte of gebrek die haar beperkt in haar persoonlijk en sociaal functioneren blijkt genoegzaam uit de door haar overgelegde rapporten. Dat dit haar belemmert in haar werk als diagnostisch laborante is eveneens gebleken. [REDACTED] heeft echter onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een oorzakelijk verband tussen haar ziekte of gebrek en het onder 4.5-4.9 omschreven disfunctioneren. Niet gebleken is dat de door [REDACTED] gestelde ziekte of het gebrek de oorzaak is van de aard van het disfunctioneren. Uit het door [REDACTED] gestelde en de overgelegde stukken is immers van deze mentale beperking pas gebleken vanaf april 2017. Het verbetertraject liep in die periode reeds 11 maanden. De ziekte of het gebrek werd bovendien vastgesteld op een moment dat - na al 11 maanden onder streng toezicht te hebben gestaan teneinde haar functioneren te verbeteren - de druk door [REDACTED] werd opgevoerd. In het gesprek van 15 maart 2017 werd immers door [REDACTED] aan [REDACTED]

meegedeeld dat besloten was haar als noodgreep dicht bij de opleiders te plaatsen en werd haar meegedeeld dat als geen verbetering zou plaatsvinden [REDACTED] zou toewerken naar haar ontslag. Het is voorstelbaar dat het [REDACTED] in zo een situatie mentaal te veel wordt en zij zich niet in staat acht het verbetertraject voort te zetten.

4.23. Tot slot heeft [REDACTED] nog gesteld dat ook haar fysieke gesteldheid de oorzaak is van haar disfunctioneren. Bij [REDACTED] is (in december 2017) artrose vastgesteld. Aangezien de functie van diagnostisch laborante fysiek als zwaar wordt beoordeeld, heeft dit haar belemmerd in de goede uitvoering van haar werkzaamheden. Ook met betrekking tot dit standpunt heeft [REDACTED] onvoldoende het oorzakelijk verband tussen de artrose en de aard van het disfunctioneren onderbouwd; daarvan is ook niet gebleken. Ten eerste omdat uit niets is gebleken dat [REDACTED] deze klachten ter sprake heeft gebracht in het kader van haar verbetertraject. Het ligt voor de hand dat als zij dagelijks pijnklachten ondervindt dat zij dit in een eerder stadium aankaart en niet pas in de onderhavige procedure. Bovendien is uit de door [REDACTED] overgelegde rapporten in het geheel niet gebleken dat de artrose de oorzaak is van haar disfunctioneren. De kantonrechter ziet gelet op de overgelegde informatie en de stellingen van partijen in dit verband ook geen aanleiding om een deskundige te benoemen die zich hierover uitlaat.

herplaatsing

4.24. [REDACTED] heeft gesteld dat herplaatsing niet mogelijk is, aangezien er geen passende functies beschikbaar zijn of op redelijke termijn worden verwacht. Er zijn twee vacatures, maar daarvoor is [REDACTED] niet voldoende gekwalificeerd en de verwachting is niet dat zij door het volgen van een opleiding binnen een redelijke termijn aan die vereisten kan voldoen. Door [REDACTED] is dit standpunt onvoldoende gemotiveerd betwist, waardoor vast staat dat er voor [REDACTED] geen herplaatsingsmogelijk is.

4.25. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter dan ook van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging en daarmee voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen. Evenmin behoort herplaatsing van [REDACTED] binnen een redelijke termijn tot de mogelijkheden. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom ingewilligd.

einde arbeidsovereenkomst

4.26. Nu het verzoek tot ontbinding wordt ingewilligd, dient het einde van de arbeidsovereenkomst te worden bepaald. De kantonrechter bepaalt dit einde op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Hierbij geldt dat – nu de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED] – de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek (zijnde 5 juli 2018) en eindigt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing (zijnde 17 oktober 2018) in mindering wordt gebracht op de opzegtermijn, met dien verstande dat een termijn van minstens een maand resteert. Dat betekent in dit geval dat op de opzegtermijn op grond van artikel 7:672 lid 2 onder d BW van vier maanden in principe 15 weken in mindering moet worden gebracht. Maar omdat in dat geval minder dan een maand resteert, zal de opzegtermijn worden vastgesteld op één maand. De arbeidsovereenkomst zal daarmee tegen 1 december 2018 worden ontbonden.

transitievergoeding

4.27. [REDACTED] heeft verzocht om, in het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, te bepalen dat [REDACTED] aan haar een transitievergoeding verschuldigd is. De kantonrechter

overweegt hieromtrent het volgende. Aangezien de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] langer dan twee jaar heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst op verzoek van [REDACTED] wordt ontbonden, heeft [REDACTED] recht op een transitievergoeding. Door [REDACTED] is in het verzoekschrift gesteld dat de transitievergoeding € 20.761,00 bruto bedraagt. Door [REDACTED] is dit bedrag onbesproken gelaten, waardoor van de juistheid van dit bedrag zal worden uitgegaan en dit bedrag zal worden toegewezen.

billijke vergoeding

4.28. Voorts heeft [REDACTED] verzocht haar geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst een ten laste van [REDACTED] komende billijke vergoeding toe te kennen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED]. Zij heeft volgens [REDACTED] de arbeidsverhouding moedwillig onder zware druk gezet. De kantonrechter overweegt hieromtrent het volgende. Voor de toekenning van een billijke vergoeding op grond van 7:671b lid 8 onder c BW is slechts aanleiding wanneer de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dat is – nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van de ongeschiktheid van [REDACTED] voor de bedongen arbeid – niet het geval, waardoor dit verzoek van [REDACTED] zal worden afgewezen.

proceskosten

4.29. De proceskosten worden, zoals [REDACTED] eveneens voorstaat, gecompenseerd, in die zin dat elke partij de eigen kosten draagt.

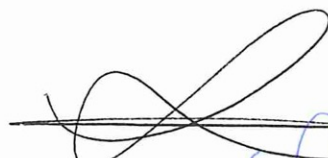
4.30. Nu uit hetgeen verzoeker naar voren heeft gebracht volgt dat toekenning van de vergoeding haar geen aanleiding geeft tot intrekking van het verzoek, kan aanstonds worden beslist.

5. De beslissing

De kantonrechter:

- 5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen;
- 5.2. bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 december 2018;
- 5.3. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een transitievergoeding van € 20.761,00 bruto te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente hierover vanaf 1 januari 2019 tot de voldoening;
- 5.4. compenseert de proceskosten in die zin, dat partijen de eigen kosten dragen;
- 5.5. wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. A.J. Reitsma kantonrechter, en is in het openbaar uitgesproken op 24 oktober 2018.



Voor arosse
24 OKT. 2018
De griffier van de rechtbank
Midden-Nederland
