

Mag ontslag ondanks opzegverbod?

Een assistente spoelkeuken functioneert niet naar behoren in een ziekenhuis. De werkgever doet een ontbindingsverzoek, ondanks het inmiddels wegens ziekte geldende opzegverbod. Schuift de kantonrechter het opzegverbod terzijde?

Een thans 45-jarige vrouw treedt in maart 1997 in dienst van een ziekenhuis als keukenassistente. Zij heeft bij deze uitvoerende functie veel aansturing nodig. Na veel gesprekken over haar functioneren, krijgt zij uiteindelijk een plek als assistente in de afwaskeuken.

Werkneemster kan werk niet naar behoren verrichten

In september 2016 concludeert de werkgever dat zij ondanks intensieve begeleiding ook op die plek haar werk niet naar behoren kan verrichten. Dit is met haar besproken en eind september 2016 stelt de werkgever een concept-beëindigingsovereenkomst op. De werkneemster meldt zich in januari 2017 ziek. Volgens de bedrijfsarts kampt zij met spanningsklachten en heeft problemen met lopen en staan in de aanloop naar een voetoperatie. Die vindt plaats op 24 maart 2017. Het ziekenhuis verzoekt de rechter op 30 maart 2017 om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Ontbindingsverzoek ondanks opzegverbod door ziekte?

De kantonrechter behandelt eerst het meest verstrekkende verweer van de werkneemster, namelijk dat er sprake is van ziekte en er daardoor een opzegverbod geldt. Volgens de rechter is er wel sprake van een opzegverbod, maar houdt het verzoek tot ontbinding geen verband met de ziekte. Het ziekenhuis en de werkneemster waren immers al twee jaar in gesprek over haar functioneren. Zij is uiteindelijk geplaatst in een lagere functie, maar haar functioneren is ondanks intensieve begeleiding niet verbeterd. Verder was het initiatief tot ontbinding genomen ruim voordat de werkneemster arbeidsongeschikt raakte. Op grond van de inhoudelijke beoordeling wijst de rechter het ontbindingsverzoek toe.

Niveau van de functie te hoog, bijscholing niet mogelijk

Sinds 2015 werkt het ziekenhuis met taaklijsten voor de assistenten keukenhulp. Bij het invullen bleek duidelijk dat het functioneren van de werkneemster te wensen overliet. Hierover is sinds februari 2015 met haar gesproken. In het kort: het ziekenhuis twijfelt aan de motivatie en inzet van de werkneemster, gezien haar vele onnodige fouten. Een ingeschakeld adviesbureau concludeert dat de algemene cognitieve, verbale en cijfermatige capaciteiten van de werkneemster beneden gemiddeld zijn. Daaruit heeft het ziekenhuis opgemaakt dat het niveau van de functie van assistent-keukenhulp te hoog was en bijscholing niet mogelijk. De kantonrechter vindt dat het ziekenhuis voldoende heeft onderbouwd dat de werkneemster ongeschikt is voor haar functie. Hij ontbindt de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding.

Bron: Kantonrechter Roermond, 12 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4373

Auteur: Rob Poort | BureauPoort.nl

> Tip: bijblijven met jurisprudentie en de gewijzigde Arbowet? Kom naar de Arbo Actualiteitendag.