

RECHTSPRAAK

## werkgever/werkneemster

***Het functioneren van tandartsassistente is sinds 2015 op alle inhoudelijke vlakken – waaronder machtig zijn Nederlandse taal en kennis van protocollen – onder de maat. Zij is voldoende in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren. Ontbinding (d-grond). Opzegverbod (ziekte) staat aan ontbinding niet in de weg.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 16 september 2008 in dienst getreden bij een tandartspraktijk in de functie van tandartsassistente. Werkgever heeft de tandartspraktijk per 1 augustus 2014 overgenomen. In de periode 2015-2018 hebben functioneringsgesprekken plaatsgevonden, waarin besproken werd dat werkneemster de Nederlandse taal, kennis van protocollen en computervaardigheden onvoldoende beheerste, alsmede dat zij onvoldoende actief assisteerde aan de stoel. Op 14 november 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft eind november 2018 geconcludeerd dat sprake is van een arbeidsconflict en heeft een time-out en mediation geadviseerd. Werkgever heeft vervolgens aangegeven dat geen sprake was van een arbeidsconflict, maar van een niet naar behoren functioneren van werkneemster. Werkgever opteerde niet voor mediation en heeft vanaf 15 december 2018 de loondoorbetaling aan werkneemster gestaakt. Naar aanleiding van een door werkneemster aangevraagd deskundigenoordeel heeft het UWV geoordeeld dat werkneemster vanaf 14 november 2018 (datum ziekmelding) doorlopend arbeidsongeschikt voor eigen werk is geweest. Werkgever verzoekt thans onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren van werkneemster (d-grond).

### *Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat in de functioneringsgesprekken die met werkneemster zijn gevoerd in een periode van (ruim) drie jaar steeds is aangegeven dat zij een prettig persoon is en dat haar inzet wordt geprezen, maar dat haar functioneren op alle inhoudelijke vlakken onder de maat is. Hiervan zijn in die gesprekken ook concrete voorbeelden gegeven, welke werkneemster op zichzelf niet heeft weersproken. Daaruit volgt genoegzaam dat werkneemster de tandartsen onvoldoende werk uit handen neemt, zowel ten aanzien van de administratieve werkzaamheden en de contacten met patiënten als ten aanzien van de ondersteuning aan de stoel. Uit de gespreksverslagen volgt een duidelijk beeld dat jarenlang veel administratieve taken van werkneemster door anderen zijn overgenomen en dat de

werkzaamheden die zij wel deed moesten worden gecontroleerd, enerzijds vanwege ontoereikende computervaardigheden en anderzijds vanwege een ontoereikende beheersing van de Nederlandse taal. Verder blijkt uit de gespreksverslagen dat haar ondersteuning van de tandartsen bij de uitvoering van de behandelingen eveneens tekortschiet. Niet alleen komt daarin telkens terug dat werkneemster niet strikt de protocollen naleeft, maar ook dat zij onvoldoende anticipeert op de vervolghandelingen van de tandarts. Al met al kan geconcludeerd worden dat werkneemster over het geheel genomen niet aan de gestelde functie-eisen voldoet. Werkgever heeft haar hiervan ook tijdig in kennis gesteld, door haar hier vanaf 2015 tijdens functioneringsgesprekken steeds op te wijzen. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat werkgever werkneemster in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren en dat de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg voor scholing of voor de arbeidsomstandigheden van werkneemster. Haar is ruim de tijd gegund om alsnog aan de functie-eisen te voldoen. Zij heeft een taal- en een computercursus gevolgd, zonder gewenst resultaat. Daarnaast is werkneemster regelmatig voorgelicht over de protocollen. Dan resteert de vraag of de ongeschiktheid van werkneemster tot het verrichten van de bedongen arbeid het gevolg is van ziekte of gebreken. Haar functioneren is al jaren onderwerp van gesprek tussen partijen en werkneemster heeft gedurende die jaren de gelegenheid gekregen om haar functioneren te verbeteren. Dat betekent dat de ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van de ziekte waarvoor werkneemster zich op 14 november 2018 heeft ziekgemeld. Zodoende houdt het opzegverbod (ziekte) ook geen verband met het ontbindingsverzoek. Herplaatsing ligt niet in de rede, nu het een kleine tandartspraktijk betreft. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2019 volgt, onder toekenning van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 02-04-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2019:2722

**Zaaknummer:** 7506716

**Rechters:** M.J.P. Heijmans

**Advocaten:** W.G.A. van Hoogstraten en I.M.A. Bruls-van Strien

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