

RECHTSPRAAK

## werkgever/werkneemster

***Arbeidsovereenkomst tandartsassistente ontbonden op de g-grond. Mede uit optreden partijen bij mondelinge behandeling blijkt dat inmiddels een onomkeerbare vertrouwensbreuk is ontstaan. Partijen lijken niet meer tot een constructieve dialoog in staat.***

### *Feiten*

Werkneemster is met ingang van 4 september 2018 in dienst getreden bij werkgever in de functie van tandartsassistente. Op 9 mei 2019 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevende. Uit het functioneringsverslag blijkt dat werkneemster op verschillende punten is beoordeeld met een 'kan beter'. Werkgever heeft begin augustus 2019 aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst aangeboden ter beëindiging van het dienstverband. Werkneemster is niet akkoord gegaan met een beëindiging met wederzijds goedvinden. Op 26 augustus 2019 heeft tussen werkneemster en werkgever een incident plaatsgevonden waarbij werkneemster de behandelkamer heeft verlaten en de rest van de dag verlof heeft opgenomen. Op 27 augustus 2019 heeft een gesprek onder leiding van een mediator plaatsgevonden, hetgeen niet heeft geleid tot een oplossing. Werkgever heeft op 29 augustus 2019 aan werkneemster medegedeeld dat zij vanaf begin september 2019 niet meer zou worden ingeroosterd als assistente en dat zij in plaats daarvan zou worden ingedeeld als 'ondersteuner voor de collega's'. Werkneemster heeft zich op 2 september 2019 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat de klachten in overwegende mate worden bepaald door problematiek rond de arbeidsverhouding. Werkgever verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d- dan wel de g-grond.

### *Oordeel*

#### *Disfunctioneren*

Met name als het gaat om het opvolgen van instructies en het werken volgens de geldende voorschriften binnen de praktijk, hetgeen voor werkgever het belangrijkste punt lijkt te zijn, brengt goed werkgeverschap in zijn algemeenheid mee dat een goed werkgever de werknemer, op wiens functioneren serieuze kritiek wordt uitgeoefend, in de gelegenheid stelt het functioneren te verbeteren. Mede gelet op het feit dat werkneemster zich op het standpunt heeft gesteld dat zij werkt volgens de voorschriften en op de manier waarop zij dat bij haar vorige werkgevers gewend was, had werkgever een helder en duidelijk verbetertraject moeten opzetten. Van een helder omljnd verbetertraject is in dit geval echter geen sprake. Werkgever

heeft nog aangevoerd dat werknemster zich aanzienlijk meer heeft ziek gemeld dan haar collega's. Voor zover daarvan al moet worden uitgegaan, is daarmee nog geen sprake van disfunctioneren in de zin van de wet. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat van een voldragen d-grond geen sprake is.

#### *Verstoorde arbeidsverhouding*

Het voorgaande neemt niet weg dat de arbeidsverhouding tussen partijen is verstoord. Gelet op de door partijen gegeven voorbeelden is een voldoende consistent beeld ontstaan dat partijen uiteindelijk steeds meer tegenover elkaar zijn komen te staan en dat zij niet meer tot een vruchtbare samenwerking kunnen komen. Ook uit het optreden van partijen bij de mondelinge behandeling is meer dan duidelijk geworden dat inmiddels een onomkeerbare vertrouwensbreuk is ontstaan tussen partijen. Zij lijken niet meer tot een constructieve dialoog in staat en lijken volstrekt anders tegen zaken aan te kijken. Wat door de ene partij wordt aangevoerd wordt door de andere partij (met verwijten) weersproken. Zo noemt werkgever werknemster een gelukzoeker en stelt werknemster op haar beurt dat sprake zou zijn van vrouwendiscriminatie. Nu niet is gebleken dat werknemster herplaatst kan worden, luidt de slotsom dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:8408

**Zaaknummer:** 8006354 VZ VERZ 19-17251

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** J.B. Kloosterman en I.J. van Meggelen

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW