

RECHTSPRAAK

## Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis/werknemer

***De samenwerkingsproblemen zijn terug te leiden naar de psychische gesteldheid van werknemer. Van JBZ had mogen worden verwacht dat zij had ingezet op het terugkeren van werknemer in zijn eigen functie en had geprobeerd eventuele belemmeringen op te lossen. Ontbindingsverzoek op grond van verstoorde arbeidsrelatie afgewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 september 2014 in dienst getreden bij JBZ. Werknemer heeft zich op 25 november 2016 ziek gemeld en heeft daarna niet meer gewerkt. Nadat het UWV heeft geoordeeld dat werknemer niet arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte als gebrek heeft werknemer aan zijn leidinggevende bericht dat hij verwacht dat hij op korte termijn kan reageren. JBZ heeft werknemer per 1 oktober 2018 hersteld gemeld. De bedrijfsarts heeft in zijn advies van 13 november 2018 opgenomen dat hij zich kan vinden in het standpunt van JBZ om de ziekteperiode per 1 oktober 2018 te beëindigen. JBZ verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. JBZ legt hieraan ten grondslag dat zich in de loop van 2016 ernstige samenwerkingsproblemen hebben gemanifesteerd tussen werknemer enerzijds en een aantal collega's, de leidinggevende en leveranciers anderzijds. Nadat er een gesprek is gevoerd heeft werknemer zich ziek gemeld. Vervolgens zijn er gesprekken gevoerd, is mediation ingezet en is tweede spoor re-integratie ingezet, alles zonder succes. Werknemer heeft zich verder vervelend uitgelaten over zijn leidinggevende en de P&O adviseur en heeft de secretaresses van de manager P&O en van de raad van bestuur op intimiderende wijze benaderd. JBZ heeft werknemer medegedeeld dat werkhervatting in zijn eigen functie niet mogelijk is. Nadat werknemer zich wederom ziek heeft gemeld, maar een oproep voor een medisch specialist weigerde, heeft JBZ het loon opschort. JBZ meent dat sprake is van een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert verweer. Hij stelt onder meer dat sprake is van een opzegverbod en dat daarnaast geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Er zou alleen sprake zijn van een geschil tussen werknemer en zijn leidinggevende. Een redelijke grond voor ontbinding zou ontbreken. Als (onvoorwaardelijk) tegenverzoek heeft werknemer verzocht om JBZ te veroordelen tot volledige loondoorbetaling gedurende het tweede en derde ziektejaar, waarbij de volledige loondoorbetaling in het derde ziektejaar afhankelijk wordt

gesteld van een eventuele verlenging van de termijn van 104 weken door het UWV.

### *Oordeel*

De kantonrechter ziet geen grond om tot het oordeel te komen dat er een opzegverbod in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het UWV heeft zich in zijn deskundigenoordeel van 28 augustus 2018 op het standpunt gesteld dat werknemer niet arbeidsongeschikt is te achten als direct gevolg van ziekte of gebrek. De bedrijfsarts heeft geen reden gezien om tot een ander oordeel te komen. Hoewel sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid, staat dit het ontbindingsverzoek niet in de weg. Ten aanzien van de verzochte ontbinding leveren naar het oordeel van de kantonrechter de door JBZ naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Er is wel sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar die is niet zodanig dat van JBZ in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de kantonrechter is de stellige indruk ontstaan dat JBZ bij haar pogingen om werknemer te laten re-integreren, onvoldoende rekening heeft gehouden met de psychische kwetsbaarheid van werknemer. Ook heeft JBZ geen begrip getoond voor een (gezien zijn geestelijke toestand van destijds begrijpelijk) verzoek van werknemer om zich tijdens de mediation van begin 2017 te laten bijstaan door zijn partner. Verder heeft JBZ eigenlijk van meet af aan ingezet op re-integratie via het tweede spoor, terwijl werknemer steeds heeft uitgesproken dat hij erg graag terug wilde keren in zijn eigen functie. Uit de gedingstukken en de toelichting die namens JBZ ter zitting is gegeven kan niet worden opgemaakt dat door JBZ is ingezet op het scheppen van voorwaarden om een dergelijke terugkeer te beproeven. Van JBZ mag worden verwacht dat zij terugkeer van werknemer bevordert en belemmeringen die daaraan in de weg staan tracht op te lossen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt ten aanzien van het tegenverzoek dat geen sprake is van een derde ziektejaar zodat het verzoek op dat punt niet toewijsbaar is. In loondoorbetaling van meer dan 70% voorziet de wet niet. Wel heeft het UWV de bevoegdheid een werkgever een loonsanctie op te leggen, maar die situatie doet zich hier niet voor. De verzoeken worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 03-12-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2018:6744

**Zaaknummer:** 7257790 EJ VERZ 18-459

**Advocaten:** M. van der Schoor en M.A.J. Emonds

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW