

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen omdat er sprake is van een opzegverbod en er geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

RIBW OVERIJSEL (hierna: RIBW) is een zorginstelling die beschermd wonen, begeleid wonen en ambulante ondersteuning biedt aan mensen met een psychische aandoening. Werknemer is sinds 1 juni 2022 op grond van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar in dienst bij RIBW. Op 1 juni 2023 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortgezet. Werknemer is werkzaam in de functie van senior specialist HRM met een loon van € 5.103 bruto per maand. Werknemer heeft over de periode van 23 april 2024 tot en met 18 juni 2024 ouderschapsverlof opgenomen. Tijdens dit verlof is zijn (pasgeboren) dochter ernstig ziek geworden. Op 20 juni 2024 heeft werknemer een preventief telefonisch consult met de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts gehad. Er werd vastgesteld dat werknemer door een combinatie van belastende persoonlijke omstandigheden en medische factoren tijdelijk minder belastbaar is en er is geadviseerd om de werkbelasting tijdelijk te verminderen en een gesprek te voeren met de leidinggevende. Werknemer meldt zich op 17 juli 2024 ziek. RIWB verandert deze ziekmelding in bijzonder verlof, waarna weer een gesprek met de leidinggevende volgt, waarvan een verslag is opgemaakt. De bedrijfsarts oordeelt dat werknemer om medische redenen arbeidsongeschikt is en adviseert ook mediation in te zetten. Er volgt een eerste mediationgesprek, waarna RIWB een VSO naar verweerder heeft gestuurd. De leidinggevende heeft met toestemming van werknemer intern gecommuniceerd over zijn vertrek. RIBW verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer doet een beroep op het opzegverbod en stelt dat er geen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt hij om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een opzegverbod omdat werknemer arbeidsongeschikt was op het moment van indiening van het verzoekschrift. Vervolgens concludeert de kantonrechter dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de ziekte van werknemer. RIBW legt aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding omdat partijen een andere visie hebben op de manier waarop de werkzaamheden van werknemer moeten worden uitgevoerd en hoe hij zijn werkzaamheden uitvoert. Dit heeft feitelijk betrekking op vermeend disfunctioneren. Niet is

komen vast te staan dat RIBW het gestelde disfunctioneren eerder dan pas op of ná de ziekmelding aan de orde heeft gesteld, laat staan dat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding – die daaruit volgens RIBW voortvloeit – vóór die tijd is ontstaan. Indien RIBW – zoals zij stelt – van begin af aan al kritiek had op het functioneren en de inzet van werknemer, ligt de toegekende verlenging van de arbeidsovereenkomst niet per se voor de hand. Het zou in dat geval hoe dan ook in de rede hebben gelegen dat RIBW dan met werknemer zou hebben gesproken over zijn functioneren – en in het bijzonder over gewenste verbeteringen – en dat daarover werkafspraken zouden zijn gemaakt, hetgeen niet is gebeurd. Alleen al om die reden wordt het ontbindingsverzoek afgewezen. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat er ook geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De enkele omstandigheid dat de mediation niet heeft gebracht waar partijen vooraf op hadden gehoopt, leidt op zich niet tot de conclusie dat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam is verstoord. Dat werknemer na het mediationtraject akkoord is gegaan met interne berichtgeving over zijn vertrek, maakt dit niet anders.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1668

Zaaknummer: 11467885 HA VERZ 24-62

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: D.C.J. Bogerd en E.J. Warnar

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW