

## RECHTSPRAAK

***Zorgorganisatie handelt ernstig verwijtbaar door zonder goede gronden en in strijd met opzegverbod tijdens ziekte aan te sturen op beëindiging arbeidsovereenkomst en door niet te voldoen aan re-integratieverplichtingen. Ontbinding arbeidsovereenkomst in strijd met opzegverbod tijdens ziekte.***

*Feiten*

Werknemer is in dienst bij stichting ASVZ, een zorgorganisatie, en werkzaam op de afdeling Informatisering & Automatisering. In een gesprek op 1 februari 2023 heeft ASVZ aan werknemer medegedeeld dat zij voornemens is de arbeidsovereenkomst met hem te beëindigen. Op 2 februari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 23 februari 2023 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat er sprake is van een arbeidsconflict en mediation geadviseerd. Het mediationtraject is gestart in april 2023 en is in augustus 2023 zonder resultaat geëindigd. Vervolgens heeft ASVZ aan werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan, dat werknemer niet heeft geaccepteerd. Op 1 september 2023 heeft de leidinggevende van werknemer, in verband met zijn vertrek bij ASVZ, een overdrachtsnotitie geschreven over werknemer, waarin hij onder meer aangeeft dat werknemer niet representatief is, klaaggedrag vertoont, niet of slecht bereikbaar is voor collega's en zich gebrekkig inzet. Werknemer heeft niet op voornoemde notitie willen reageren. De bedrijfsarts heeft in oktober 2023 aan ASVZ geschreven dat de ziekmelding van werknemer als gevolg van werkgerelateerde problematiek zich heeft ontwikkeld tot medische problematiek. De bedrijfsarts heeft ASVZ geadviseerd met werknemer in gesprek te gaan over de mogelijkheden om terug te keren naar een andere functie binnen of buiten de organisatie. Een dergelijk gesprek heeft niet plaatsgevonden. Op 7 december 2023 heeft het UWV op verzoek van werknemer een deskundigenoordeel afgegeven en geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van ASVZ onvoldoende zijn vanwege het ontbreken van een plan van aanpak. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van ASVZ de arbeidsovereenkomst met werknemer ontbonden op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding (zie AR 2024-0777). Werknemer heeft hoger beroep ingesteld en verzoekt veroordeling van ASVZ tot betaling van een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Ernstig verwijtbaar handelen*

Naar het oordeel van het hof is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg van

ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ASVZ. Allereerst vanwege het nastreven van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op onvoldragen ontslaggrond(en) (d-, g- en i-grond), als gevolg waarvan de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Voor een voldragen d-grond is in ieder geval vereist dat de werkgever de werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van het disfunctioneren en dat de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Hoewel er vanuit collega's en de leidinggevende van werknemer signalen waren dat men niet tevreden was over het functioneren van werknemer, is hem niet de gelegenheid geboden zijn functioneren te verbeteren. In plaats daarvan heeft ASVZ direct ingezet op het beëindigen van de arbeidsverhouding. Ook is het hof van oordeel dat ASVZ ten onrechte tijdens de arbeidsongeschiktheid van werknemer is blijven vasthouden aan de wens om de zogenoemde overdrachtsnotitie van de leidinggevende met hem te bespreken. Van ASVZ mocht worden verlangd dat zij, in het kader van de re-integratie, deze notitie had laten rusten en deze pas aan de orde had gesteld na het herstel van werknemer. Verder is ASVZ bij werknemer terwijl hij ziek was blijven aandringen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Toen werknemer liet weten een beëindigingsvoorstel niet te kunnen accepteren en ook een mediationpoging tot niets had geleid, heeft ASVZ zich tot de kantonrechter gewend met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Een en ander kan redelijkerwijs niet anders worden uitgelegd dan dat ASVZ op 1 februari 2023 heeft aangestuurd op het vertrek van werknemer. De arbeidsovereenkomst is hierdoor ernstig en duurzaam verstoord geraakt, hetgeen (grotendeels) aan ASVZ te wijten is. Hier komt nog bij dat ASVZ niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen, hetgeen eveneens ernstig verwijtbaar is.

#### *Strijd met opzegverbod*

Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst in strijd met het opzegverbod tijdens ziekte is ontbonden. Uit de rapportages van de bedrijfsarts volgt dat sprake is van een arbeidsconflict dat uiteindelijk heeft geleid tot medische problematiek. Een verzoek om de arbeidsovereenkomst te beëindigen tijdens deze ziekte, kan dan ook niet als op zichzelf staand worden gezien. Evenmin valt in te zien dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst in het belang was van werknemer. Een uitzondering op het ontslagverbod doet zich dan ook niet voor.

#### *Billijke vergoeding*

Werknemer komt op grond van het voorgaande een billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW toe. Het hof veronderstelt dat de arbeidsovereenkomst niet later dan 1 mei 2024 zou zijn geëindigd, gelet op de bestaande kritiek op het functioneren van werknemer. De inkomensderving van werknemer over een periode van zeven maanden wordt bij wijze van billijke vergoeding toegekend. Dit komt uit op een bedrag van € 22.752,87 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 12-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2024:2278

**Zaaknummer:** 200.342.136/01

**Rechters:** R.G.C. Veneman, M.D. Ruizeveld en P.Th. Sick

**Advocaten:** A.M.R. de Vaal en D. Schuurman

**Wetsartikelen:** 7:671b BW en 7:683 BW