

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding vloeit met name voort uit irritatie over ‘ongeschiktheid’ van werkneemster als locatiemanager die tijdens haar arbeidsongeschiktheid en re-integratie naar voren is gekomen. Ontbindingsverzoek afgewezen in verband met opzegverbod wegens ziekte.

Feiten

Werkneemster is sinds 24 oktober 2011 in dienst bij DC Klinieken in de functie van locatiemanager. In die functie geeft zij onder meer leiding aan het personeel, zorgprofessionals en medisch specialisten. Ook is zij verantwoordelijk voor de financiën (zoals het opstellen van jaarplannen en begrotingen). Op 13 september 2020 is DC Klinieken een verbetertraject met werkneemster gestart. Op 30 maart 2021 is dat traject met een voldoende afgesloten. Het jaargesprek van 27 juni 2022 was grotendeels positief. Medio 2023 kreeg werkneemster psychische problemen. Zij had DC Klinieken daar destijds nog niet van op de hoogte gebracht. Gedurende 2023 is werkneemster diverse malen aangesproken op haar functioneren en haar manier van communicatie, onder meer omdat zij regelmatig afspraken niet nakwam en cijfers voor begrotingen en het jaarplan niet (tijdig) op orde had. Het gespreksverslag van het jaargesprek over 2023 bevatte positieve feedback van collega's en een negatieve conclusie van haar leidinggevende. Op 9 november 2023 heeft werkneemster een schriftelijke officiële waarschuwing ontvangen van haar leidinggevende in verband met – kort gezegd – het niet nakomen van gemaakte afspraken. Werkneemster heeft zich op 24 juli 2024 (gedeeltelijk) ziek gemeld. Na een volledige herstelmelding per 13 september 2024 heeft werkneemster zich op 16 september 2024 opnieuw ziek gemeld. Werkneemster is thans nog altijd arbeidsongeschikt. Op 14 november 2024 heeft de leidinggevende aangegeven dat werkneemster ongeschikt is voor de functie van locatiemanager. Per e-mail van 25 november 2024 heeft werkneemster aangegeven alleen te willen praten over re-integratie en terugkeer in haar eigen functie. De bedrijfsarts heeft meermaals aangegeven dat – kort gezegd – herstel (in eigen functie) spoedig te verwachten viel. Dat wilde DC Klinieken niet. Er is mediation gevolgd die op 21 maart 2025 zonder oplossing is geëindigd. DC Klinieken heeft werkneemster verzocht te re-integreren buiten het bedrijf. Werkneemster wilde niet meewerken aan dat verzoek, omdat zij op dat moment pas acht maanden arbeidsongeschikt was. DC Klinieken verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege disfunctioneren en meer subsidiair vanwege de cumulatiegrond. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en stelt zich op het standpunt dat het opzegverbod tijdens ziekte aan toewijsbaarheid van het verzoek van DC

Klinieken in de weg staat.

Oordeel

Onweersproken staat vast dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid van werknemster. Werknemster heeft zich op 24 juli 2024 ziek gemeld en heeft zich - na een korte herstelmelding op 13 september 2024 - nogmaals ziekgemeld op 16 september 2024. Hierdoor is er sprake van één doorlopende ziekteperiode vanaf 24 juli 2024. De ziekmelding bestond reeds voor de indiening van het verzoekschrift tot ontbinding. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt en het verzoek tot ontbinding in beginsel niet kan worden ingewilligd. DC Klinieken stelt zich op het standpunt dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het opzegverbod (artikel 7:671b lid 6 BW). De kantonrechter volgt het standpunt van DC Klinieken niet. Tijdens de mondelinge behandeling heeft DC Klinieken erkend dat in deze zaak alles door elkaar heen loopt. Het functioneren, de verstoorde arbeidsverhouding én de arbeidsongeschiktheid. De verstoring komt met name voort uit de toenemende irritatie over de 'ongeschiktheid' van werknemster als locatiemanager die tijdens haar arbeidsongeschiktheid en re-integratie naar voren is gekomen. Het is derhalve onmogelijk de ziekte los te koppelen van het ontbindingsverzoek.

DC Klinieken heeft evenmin onderbouwd dat het in het belang van werknemster is om aan het opzegverbod voorbij te gaan. Uit de jurisprudentie volgt dat dit aan de orde kan zijn, met name in gevallen waarin de arbeidsrelatie (of een eventuele verstoring daarvan) in de weg staat aan verbetering van de medische situatie van de werknemer. Dat is bij werknemster niet het geval. De psychische klachten van werknemster houden geen verband met het werk en het is dan ook onduidelijk of een einde van de arbeidsovereenkomst zou leiden tot verbetering van die klachten. Het belang van werknemster ligt ook in het feit dat zij wettelijk nog recht heeft op een tweede ziektejaar. Bij een ontbinding met omzeiling van het opzegverbod wordt haar de kans ontnomen om verder te herstellen en te re-integreren, eventueel in een andere functie of in een tweedespoortraject.

Kort en goed, er geldt een opzegverbod. Een uitzonderingssituatie die maakt dat de arbeidsovereenkomst toch kan worden ontbonden doet zich niet voor, omdat DC Klinieken aan de ontbindingsgronden dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag heeft gelegd en van de ziekte niet kan worden geabstraheerd. Het opzegverbod staat daarom in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en het ontbindingsverzoek wordt om die reden afgewezen.

Ten overvloede besteedt de kantonrechter nog enkele overwegingen aan de vraag of de arbeidsovereenkomst op de g-grond, de d-grond of de i-grond zou kunnen worden ontbonden. De kantonrechter concludeert dat de g-grond en de d-grond niet voldragen zijn en een bespreking van de i-grond achterwege gelaten kan worden, omdat het opzegverbod in de weg staat aan de ontbinding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7465

Zaaknummer: 11664362

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: A.E. Doornbos en mr. R. Samad

Wetsartikelen: 7:671b BW