

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wordt afgewezen, omdat vóór de ziekmelding van werkneemster geen ontslaggrond bestond en het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is.*Feiten*

Werkneemster trad in 2020 in dienst bij werkgeefster als programme management officer en werd aanvankelijk goed beoordeeld, maar vanaf 2022 ontstonden er problemen in haar functioneren en samenwerking met haar leidinggevendenden, wat leidde tot negatieve beoordelingen, een intensief verbetertraject (PIP), en uiteindelijk langdurige arbeidsongeschiktheid. Ondanks inspanningen tot verbetering, coaching, mediation en re-integratie bleef de arbeidsrelatie verstoord en werd herstel niet bereikt; werkgeefster verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren, terwijl werkneemster zich hiertegen verweert met een beroep op het opzegverbod bij ziekte en het ontbreken van voldoende onderzoek naar herplaatsing. Beide partijen verschillen fundamenteel van inzicht over de oorzaak van de verstoorde relatie en de mogelijkheden tot terugkeer of herplaatsing binnen de organisatie.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden en stelt vast dat werkneemster arbeidsongeschikt was wegens ziekte op het moment van het verzoek. Hierdoor geldt het wettelijke opzegverbod tijdens ziekte, tenzij het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met de ziekte of als beëindiging in het belang van de werknemer is. De rechter hanteert als maatstaf dat alleen omstandigheden die losstaan van de ziekte en op zichzelf een ontslaggrond vormen, tot ontbinding kunnen leiden. Uit het dossier blijkt niet dat er vóór de ziekmelding sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, noch dat werkneemster disfunctioneerde; het verbetertraject (PIP) was bovendien nog niet afgerond. De door werkgeefster aangevoerde stukken en argumenten, waaronder een Word-document van werkneemster, zijn onvoldoende om een voldragen ontslaggrond aan te tonen. Ook heeft werkgeefster onvoldoende inspanningen verricht om de arbeidsverhouding te herstellen en niet aangetoond dat herplaatsing van werkneemster binnen het bedrijf onmogelijk is. Omdat er geen zelfstandige ontslaggrond bestaat los van de ziekte, wordt het verzoek tot ontbinding afgewezen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster. De kantonrechter benadrukt dat partijen in gesprek moeten blijven over herstel van de arbeidsrelatie en re-integratie. Eventuele tegenverzoeken van werkneemster hoeven niet te worden behandeld, omdat het ontbindingsverzoek is afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:11009

Zaaknummer: 11734685 \ AO VERZ 25-45

Rechters: E. Jochem

Advocaten: L.H. Toonen en B.J.P. Komen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW