

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt dat het opzegverbod tijdens ziekte in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werkneemster is per 1 november 2021 in dienst getreden bij Anker Insurance Company N.V. (hierna: Anker) in de functie van arbeidsjurist. Op 6 juni 2023 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en leidinggevend. In dit gesprek is onder andere besproken dat partijen van mening verschilden over wat gedurende het sollicitatietraject over de kennis en werkervaring van werkneemster is besproken en dat beide standpunten in het personeelsdossier zouden worden opgenomen. Verder is besproken dat van werkneemster werd verwacht dat ze zowel arbeidsrechtelijke zaken als socialezekerheidszaken zou behandelen en dat zij door collega's begeleid zou worden. Eind 2023/begin 2024 vond een gesprek plaats tussen werkneemster en een leidinggevende, met als resultaat dat werkneemster geen socialezekerheidszaken meer toebedeeld kreeg. Na een periode van arbeidsongeschiktheid heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. Die heeft plaatsgevonden maar heeft niet tot een oplossing geleid. Anker verzoekt ontbinding op de d- of g-grond.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod. Werkneemster is namelijk arbeidsongeschikt en was dit ook op het moment van indiening van het verzoekschrift. De arbeidsovereenkomst kan in dit geval alleen worden ontbonden als het verzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Naar het oordeel van het hof laten de door Anker aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde omstandigheden zich niet volledig abstraheren van de ziekte van werkneemster. Niet is echter komen vast te staan dat Anker werkneemster vóór haar ziekmelding ervan in kennis heeft gesteld dat zij ongeschikt is voor de uitoefening van de functie en zij in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. Het hof stelt vast dat partijen een eigen visie hebben op wat tijdens de sollicitatie is besproken en welke verwachtingen zij aan de vacaturetekst, de sollicitatiebrief en het CV, en het tijdens de sollicitatie besprokene hebben mogen ontleen. Wat daar verder ook van zij, de overeenkomst is per 1 september 2022 voor onbepaalde tijd voortgezet en werkneemster heeft haar werkzaamheden in elk geval tot het ontwikkelgesprek van april 2023 uitgevoerd zonder dat zij daarop is aangesproken. Voor zover in de visie van Anker sprake was van achterblijvend functioneren, lag het bovendien op haar weg om met werkneemster te spreken over haar functioneren - en in het bijzonder over gewenste verbeteringen - en daarover werkafspraken te maken, resulterend in een voor beide partijen kenbaar verbetertraject met concrete doelstellingen binnen een realistisch tijdsbestek

waarbij ook de gevolgen van het uitblijven van verbetering vooraf duidelijk zijn gemaakt. Dat is niet gebeurd, althans daarvan is in het geheel niet gebleken. Anker heeft aangevoerd dat vanwege organisatorische hectiek en afwezigheid van een leidinggevende wegens ziekte pas na de ziekmelding van werkneemster een gesprek heeft plaatsgevonden op 9 september 2024, waarbij het functioneren van werkneemster aan de orde werd gesteld. Dat laat onverlet dat voordat de ziekte van werkneemster zich voordeed, er geen sprake was van een voltooid disfunctioneringsdossier. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding is verstoord. Dat er inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen is weliswaar helder, maar het is niet gebleken dat er op het moment dat werkneemster zich ziek heeft gemeld al sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Als de ziekte van werkneemster wordt weggedacht, zijn er niet zodanige omstandigheden dat die als voldragen g-grond kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Omdat het opzegverbod van toepassing is en er geen sprake is van bijna voldragen ontslaggronden, kan ontbinding evenmin worden gebaseerd op de i-grond. Anker wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7611

Zaaknummer: 200.357.939/01

Rechters: M. Willemse, A.A. van Rossum en R.J.A. Dil

Advocaten: D. Kuijken en A.M. Dielemans-Buiteman

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b lid 6 BW