

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek in eerste aanleg terecht afgewezen. Geen disfunctioneren (geen concrete verbeterpunten en onvoldoende kansen tot verbetering) en geen verstoorde arbeidsverhouding (eenzijdig ervaren verstoring is onvoldoende). Niet voldaan aan herplaatsingsvereiste.*Feiten*

Werkneemster is sinds 24 oktober 2011 in dienst bij DC Klinieken in de functie van locatiemanager. 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 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 heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-, d- dan wel i-grond. De kantonrechter heeft dat verzoek afgewezen, omdat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg stond. DC Klinieken heeft niet (voldoende) onderbouwd dat het verzoek tot ontbinding geen enkel verband houdt met de ziekte. Ten overvloede heeft de kantonrechter overwogen dat er ook geen sprake was van een redelijke ontslaggrond. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Opzegverbod tijdens ziekte

Het hof dient op basis van de ten tijde van deze beslissing bekende feiten en omstandigheden te beoordelen of het ontbindingsverzoek ten onrechte is afgewezen (*ex nunc*). Niet in geschil is dat werknemster sinds 19 december 2025 volledig is hersteld en dat het opzegverbod tijdens ziekte in hoger beroep dus niet langer aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Wel is voor de beoordeling van de gestelde opzeggronden van belang of de daaraan door DC Klinieken ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden het gevolg zijn van de ziekte.

Geen sprake van voldragen d-grond

Naar het oordeel van het hof is van disfunctioneren van werknemster geen sprake. Dat zich de afgelopen jaren incidenten hebben voorgedaan, laat onverlet dat een verbetertraject positief was afgesloten en dat uit het verslag van het jaargesprek van 27 juni 2022 blijkt dat de werkgever 'overall' tevreden was over werknemster. Eind 2023 was het jaarverslag weliswaar minder positief, maar niet dermate onvoldoende dat kan worden gesproken van disfunctioneren. Het hof oordeelt dat werknemster tot aan haar ziekte voldoende functioneerde en nadat zij ziek was uitgevallen heeft zij niet meer de mogelijkheid gekregen om haar eigen functie uit te oefenen. Er zijn geen concrete verbeterpunten opgesteld en werknemster heeft onvoldoende de kans gekregen tot verbetering.

Geen sprake van voldragen g- dan wel i-grond

Het hof overweegt dat als rode draad in het dossier loopt de discussie tussen partijen over het mogen terugkeren naar eigen werk. Werkgeefster achtte werknemster ongeschikt voor de functie van locatiemanager en zag haar daar niet meer terugkeren; werknemster wilde terug naar haar eigen functie en wilde in haar eigen werk re-integreren. Ondanks de veroordeling in eerste aanleg eindigde de discussie over de terugkeer in eigen werk niet. Dat werkgeefster het werknemster kwalijk neemt dat zij in haar oude functie wil terugkeren, acht het hof onbegrijpelijk. Werknemster had immers het recht om terug te keren als locatiemanager. DC Klinieken heeft haar ten onrechte niet toegelaten tot haar eigen werk, waardoor een arbeidsconflict is ontstaan. Het hof acht de door werkgeefster eenzijdig ervaren verstoorde arbeidsverhouding onvoldoende voor het oordeel dat van DC Klinieken in redelijkheid niet mag worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Van een voldragen cumulatiegrond is evenmin sprake. Het hof constateert ten slotte dat niet is voldaan aan het herplaatsingsvereiste.

Slotsom

De slotsom is dat het ontbindingsverzoek *ex nunc* terecht is afgewezen. Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1535

Zaaknummer: 200.359.972

Rechters: A.L. Bervoets, R.L. de Graaff en S. Tamboer

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

Wetsartikelen: 7:683 BW