

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op g-, h- en i-grond afgewezen. Voldragen ontslaggrond ontbreekt en het opzegverbod tijdens ziekte staat aan ontbinding in de weg. Werkgeefster dient re-integratieverplichtingen na te komen.*Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van assistent-montagemedewerker. Hij heeft zich op 11 juni 2025 ziek gemeld. De bedrijfsarts blijft gedurende de ziekte aangeven dat werknemer arbeidsongeschikt is en adviseert uiteindelijk een arbeidsdeskundig onderzoek en re-integratie in het tweede spoor. Werkgeefster biedt werknemer in augustus 2025 tevergeefs een vaststellingsovereenkomst aan, omdat de arbeidsrelatie onhoudbaar zou zijn geworden wegens bedrijfseconomische problemen, het gedrag van werknemer en een vermeend strategische ziekmelding. Vanaf november 2025 betaalt werkgeefster gedurende drie maanden geen loon, omdat werknemer in die periode onbetaald verlof zou opnemen om in Portugal te overwinteren. Werknemer startte daarop een kort geding, maar de voorzieningenrechter heeft het gevorderde loon over die periode afgewezen. Wel is werkgeefster in kort geding veroordeeld tot betaling van loon vanaf 1 februari 2026. Ook moet werknemer worden toegelaten tot re-integratiewerkzaamheden. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de h-grond, subsidiair op de g- en i-grond. Ter onderbouwing daarvan wijst werkgeefster erop dat zich na indiensttreding van werknemer diverse incidenten hebben voorgedaan waardoor de arbeidsverhoudingen in toenemende mate ernstig verstoord zijn geraakt. Daar bovenop komt dat de werkzaamheden in de loop der jaren gewijzigd zijn, waardoor de functie van werknemer niet meer invulbaar is gebleken. Door diverse omstandigheden is werkgeefster daarnaast in financieel zwaar weer komen te verkeren. Werknemer verweert zich tegen de ontbinding en verzoekt onder meer loonbetaling, naleving van de re-integratieverplichtingen. Ingeval de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, verzoekt werknemer subsidiair een transitie-, cumulatie- en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond én dat het opzegverbod tijdens ziekte aan de ontbinding in de weg staat. Ten aanzien van de h-grond overweegt de kantonrechter dat de aangevoerde omstandigheden feitelijk zien op bedrijfseconomische omstandigheden en een verstoorde arbeidsverhouding.

De h-grond is niet bedoeld om een onvoldoende onderbouwde ontslaggrond te repareren. Van een voldragen g-grond is daarnaast ook geen sprake. Een werkgever dient zich in te spannen om de verhoudingen tussen partijen te normaliseren of dat op zijn minst te onderzoeken. De omstandigheid dat werkgeefster dit niet heeft gedaan, vormt dan ook een aanwijzing dat van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding nog geen sprake was. Daarnaast is van belang dat de verstoring duurzaam én van dien aard moet zijn dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bovendien is niet komen vast te staan dat de verstoorde arbeidsverhouding al vóór de ziekmelding bestond, waardoor het opzegverbod van toepassing is. De i-grond faalt bij een gebrek aan ten minste twee niet volledig voldragen ontslaggronden. De tegenverzoeken van werknemer worden gedeeltelijk toegewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot het verstrekken van een deugdelijke verlofadministratie op straffe van een dwangsom en tot het voldoen aan haar re-integratieverplichtingen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5328

Zaaknummer: 12160826 \ HA VERZ 26-20

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.G. Spijker en M. Voogt

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:669 lid 3 BW en 7:671b lid 2 BW