

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst na 23 jaar wegens disfunctioneren; werkneemster is arbeidsongeschikt; houdt dit verband met het disfunctioneren?*Feiten*

Werkneemster is sinds 2003 in dienst van werkgeefster. Sinds begin 2022 constateerde haar leidinggevende dat zij fouten in het werk maakte. Hierover is met haar gesproken, waarna zij zich ziek meldde. Na haar herstel is in januari 2023 opnieuw gesproken over haar functioneren en is een verbetertraject aangekondigd. In maart 2023 werd haar een andere passende functie met salarisbehoud aangeboden, maar dit aanbod wees zij af. In juni 2023 is een verbetertraject van zes maanden gestart. Tijdens de evaluaties werd geconstateerd dat werkneemster nog veel fouten maakte en onvoldoende verbetering liet zien. Bepaalde basiskennis leek te ontbreken of niet te beklijven. In november 2023 werd de kans groot geacht dat zij het traject niet positief zou afronden en werd gesproken over een andere passende functie. Werkneemster meldde zich vervolgens ziek. De bedrijfsarts oordeelde dat het verzuim een relatie met het werk had en adviseerde om ander passend werk te zoeken. Na haar betermelding in juli 2024 startte werkneemster in oktober 2024 in een andere functie als medewerker medische administratie. Haar nieuwe leidinggevende was niet op de hoogte van het eerdere verbetertraject. Het inwerken verliep moeizaam: werkneemster maakte verschillende fouten, het tempo was langzaam en bepaalde kennis leek te ontbreken. In december 2024 is opnieuw een verbetertraject gestart. Hoewel zij erg haar best deed en een lichte vooruitgang zichtbaar was, maakte zij nog steeds fouten en leek zij ogenschijnlijk eenvoudige of bekende informatie niet meer te weten. In februari en maart 2025 werd geconcludeerd dat haar functioneren onvoldoende was verbeterd en werd opnieuw gezocht naar een andere passende functie. In april 2025 meldde werkneemster zich ziek. Zij stelde dat haar disfunctioneren een medische oorzaak had. De bedrijfsarts kon geen uitspraak doen over een oorzakelijk verband tussen de medische diagnose en het disfunctioneren, maar was wel van mening dat sprake was van klachten door een onbalans tussen belasting en belastbaarheid. Uit een onderzoek van GGZ INGEEEST bleek dat er sprake was van cognitieve stoornissen in tempo, aandacht en geheugen. Deze konden samenhangen met spanningen en psychosociale stress. Er waren geen aanwijzingen voor een dementieel beeld of een actuele psychiatrische of psychotische episode. Volgens het rapport konden angst, onzekerheid en spanning een negatieve invloed hebben op haar prestaties. De bedrijfsarts gaf later aan dat er sprake was van wellicht al langer durende beperkingen in combinatie met een belastende werksituatie. Uit arbeidsdeskundig onderzoek bleek dat werkneemster haar eigen functie, ook in aangepaste vorm, niet kon uitoefenen.

Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren. Volgens werkgeefster is werkneemster ongeschikt voor het verrichten van de bedongen werkzaamheden, anders dan ten gevolge van ziekte. Zij stelt dat werkneemster tijdig op haar disfunctioneren is gewezen, tweemaal een reële verbeterkans heeft gekregen en dat het disfunctioneren niet het gevolg is van onvoldoende zorg voor scholing of arbeidsomstandigheden. Ondanks langdurige inspanningen is het volgens werkgeefster niet gelukt werkneemster te herplaatsen in een andere passende functie.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster sinds april 2025 opnieuw arbeidsongeschikt is en dat daarom een opzegverbod geldt. Ontbinding is alleen mogelijk als het verzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Volgens de kantonrechter kan niet voldoende worden vastgesteld dat het disfunctioneren van werkneemster geen verband houdt met haar arbeidsongeschiktheid. Werkneemster had al eerder aangegeven dat zij mogelijk door ziekte niet goed had gefunctioneerd. Daarnaast heeft zij betwist dat haar betermelding in juli 2024 op goede gronden heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft de berichten van de bedrijfsarts uit die periode niet overgelegd. Ook hebben de bedrijfsartsen niet kunnen uitsluiten dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de medische gesteldheid van werkneemster en haar functioneren. De rapportage van GGZ INGEEEST noemt klachten die al voorafgaand aan het constateren van het disfunctioneren speelden. Ook de bedrijfsarts heeft gesproken over wellicht al langer durende beperkingen. De kantonrechter concludeert dat niet onomstotelijk kan worden vastgesteld dat het disfunctioneren niet het gevolg was van medische beperkingen. De uitzondering op het opzegverbod mag niet lichtvaardig worden aangenomen en bij twijfel moet de beschermingsgedachte achter het opzegverbod prevaleren. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat een oorzakelijk verband tussen de medische gesteldheid van werkneemster en haar functioneren ontbreekt. Daarom wordt de ontbinding geweigerd. Het verzoek van werkneemster om wedertewerkstelling wordt eveneens afgewezen, omdat vaststaat dat zij ongeschikt is voor haar eigen werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9033

Zaaknummer: 12142420 EA VERZ 26-318

Rechters: M. Middeldorp

Advocaten: L.M. van Egmond en C.M.J. Moerkens

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671b lid 9 sub a BW, 7:670 BW en 7:671 lid 2 BW