

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer disfunctioneert en dat hem dat eerder is medegedeeld.****Feiten*

Werknemer is op 19 mei 2014 in dienst getreden van werkgeefster. Op 23 januari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens rugklachten. Werknemer is vanaf dat moment telkens in meerdere of mindere mate arbeidsongeschikt. Op 17 april 2020 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer per 27 april 2020 weer volledig arbeidsgeschikt, maar wel beperkt in zwaar tillen en frequent bukken zou zijn. Werknemer heeft geprobeerd een second opinion van een andere bedrijfsarts te krijgen. Op 14 mei 2020 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Op 12 juni 2020 heeft de bedrijfsarts naar aanleiding van deze ziekmelding geconstateerd dat werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was. Op 20 mei 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin o.a. met werknemer is besproken dat werkgeefster in overleg wilde treden over een vertrekregeling. Werknemer wenste geen beëindiging in verband met de sociaalverzekeringsrechtelijke risico's. Op 3 augustus 2020 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV op verzoek van werknemer een deskundigenoordeel gegeven, waarin is geoordeeld dat het aangeboden werk niet passend is. Geadviseerd is re-integratie tweede spoor in te zetten. De bedrijfsarts heeft op 29 januari 2021 geconcludeerd dat werknemer voorlopig volledig arbeidsongeschikt is voor het verrichten van zijn eigen werkzaamheden. Werkgeefster vordert ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

Het verzoek kan niet worden toegewezen op de grond dat werknemer disfunctioneert. Er is geen sprake van een overeengekomen of uitgevoerd verbetertraject. Werkgeefster heeft werknemer in mei 2020 verteld en hem schriftelijk meegedeeld dat zij niet tevreden is over zijn functioneren en heeft toen gelijk aangegeven dat zij geen heil zag in een verbetertraject. Ook heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer disfunctioneert en dat hem dit eerder dan begin 2020 kenbaar is gemaakt. Zij verwijst naar gesprekken die zouden zijn gevoerd, maar werknemer betwist dat deze hebben plaatsgevonden. De overgelegde aantekeningen van gesprekken zijn niet met werknemer gedeeld waardoor de kantonrechter hier weinig waarde aan hecht. Evenmin kan het verzoek worden toegewezen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Dat werknemer niet akkoord heeft willen gaan met een beëindigingsregeling omdat hem daarmee een benadelingshandeling in de zin van de Ziektewet kon worden verweten, acht de kantonrechter begrijpelijk en levert geen zodanige verstoring van de arbeidsverhouding op dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Ook het verzoek tot ontbinding gebaseerd op een combinatie van

omstandigheden zal worden afgewezen. Het gestelde disfunctioneren en de gestelde verstoorde verhouding hebben geen dusdanige substantie dat de kantonrechter er van overtuigd is dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen geen reëel perspectief meer is. Verder staat het opzegverbod bij ziekte van artikel 7:670 lid 1 BW ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 07-05-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2021:2231

**Zaaknummer:** 9062780

**Rechters:** J.J.M. de Laat

**Advocaten:** M. de Jong en C.J.F. van Rijswijk

**Wetsartikelen:** 7:670 BW, 7:671 BW, 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