

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek (g-grond) afgewezen, omdat werkgever onvoldoende herplaatsings-/re-integratie-inspanningen heeft verricht.****Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2021 in dienst getreden bij werkgever als psycholoog in opleiding tot GZ-psycholoog (PioG). Partijen hebben een leer-arbeidsovereenkomst met elkaar gesloten voor de standaardduur van de opleiding. Werkneemster werkt vier dagen per week bij werkgever en volgt op de vijfde dag de opleiding. In verband met de door werkneemster ervaren te hoge werkdruk hebben partijen op 25 februari 2021 afgesproken dat zij per 1 maart 2021 naar vijf cliëntgebonden sessies per dag zou gaan voor een periode van drie maanden. Op 23 maart 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld, nadat zij dit ook op 7 en 29 januari 2021 had gedaan. Eind april/begin mei heeft werkneemster aangegeven gedetacheerd te willen worden. Op 25 mei 2021 heeft werkneemster de Arbo-arts bezocht. Deze koppelt naar werkgever terug dat werkneemster toch niet zoals eerder gepland op 2 juni zal starten met re-integratie en adviseert mediation. In totaal voeren partijen drie gesprekken waarna de mediation op 29 september 2021 wordt beëindigd. Op 30 juli 2021 heeft een bedrijf aan werkneemster laten weten dat zij daar gedetacheerd kan worden, met behoud voor werkgever van het historisch opleidingsvolume. Werkgever verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing is volgens werkgever niet mogelijk en evenmin is er volgens werkgever een partij waarbij werkneemster gedetacheerd kan worden zonder dat het een negatief effect heeft op het aantal opleidingsplaatsen bij werkgever.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voordat aan de vraag wordt toegekomen of sprake is van een redelijke ontslaggrond, dient de werkgever te onderzoeken of de werknemer te herplaatsen is in een andere passende functie. Indien re-integratie bij de oude werkgever niet tot de mogelijkheden behoort, dient te worden onderzocht of de werknemer bij een andere werkgever kan re-integreren. Werkneemster voert naar het oordeel van de kantonrechter terecht aan dat werkgever niet dan wel onvoldoende inspanningen heeft verricht om te komen tot re-integratie bij een andere instelling. In een plan van aanpak van 7 mei 2021 heeft werkgever opgeschreven dat de mogelijkheid van detachering zal worden onderzocht. Wat werkgever vervolgens heeft gedaan, is onduidelijk. Werkgever benadrukt dat het werkneemster 'tot op heden niet is gelukt bewijs aan te dragen dat detachering naar een derde partij geen negatief effect heeft op het aantal opleidingsplaatsen' van werkgever, maar werkgever miskent hier zijn eigen rol. Iedere onderbouwing van deze stelling ontbreekt.

Werkneemster wil gedetacheerd worden bij een andere instelling, waarmee werkgever geen samenwerkingsovereenkomst heeft. Volgens werkneemster zit de subsidie van de opleiding in het eerste jaar vast aan de opleidingsplaats, in het tweede aan de 'opleiding'. Dit is volgens werkneemster mogelijk; zij legt daartoe stukken over van het opleidingsinstituut en van het bedrijf waarnaar zij gedetacheerd kan worden. Werkgever heeft deze stellingen van werkneemster niet met onderbouwing betwist. Werkgever heeft onvoldoende gedaan om de mogelijkheden te onderzoeken tot re-integratie bij een andere werkgever. Daarom wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 22-12-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2021:14458

**Zaaknummer:** 9491111 \ EJ VERZ 21-85896

**Rechters:** I.F. Dam

**Advocaten:** I.I. Feenstra en , D.J. Prins

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:671b BW