

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst beleidsmedewerker ministerie OCW terecht ontbonden vanwege een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De Staat heeft ruimschoots aan herplaatsingsverplichting voldaan, door drie jaar lang te proberen een andere structurele functie voor werknemer te vinden.****Feiten*

Werknemer is op 1 september 2003 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden. Vanaf 1 augustus 2015 werkte hij bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), meer specifiek bij het Directoraat-Generaal Hoger Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie, directie Hoger Onderwijs & Studiefinanciering (HO&S). Hij vervulde daar de functie van senior beleidsmedewerker. Op 15 november 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de periode daarna zijn diverse gesprekken gevoerd in het kader van de re-integratie van werknemer, waarbij onder meer is aangegeven dat werknemer de relatie met zijn leidinggevende soms ingewikkeld vindt. Op 3 april 2017 is werknemer gestart met re-integreren bij het directoraat Cultuur en Media. Nadat werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is verklaard, is de re-integratieplek omgezet in detachering. Per 1 mei 2019 is werknemer gedetacheerd naar I&W. Op 20 mei 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld en tegen de bedrijfsarts gezegd niet terug te willen naar I&W. OCW heeft hierop de detachering beëindigd en werknemer is gaan re-integreren bij de directie Voortgezet Onderwijs. Op 18 maart 2020 is werknemer weer arbeidsgeschikt verklaard. Bij e-mail van 26 maart 2020 heeft OCW aan werknemer kenbaar gemaakt dat terugkeer bij HO&S en OCW niet mogelijk is. Aan werknemer zijn drie opties voorgelegd: (1) beëindiging met wederzijds goedvinden, (2) een loopbaantraject of (3) een van-werk-naar-werktraject. Werknemer heeft aangegeven voor optie 2 te kiezen. OCW heeft deze keuze bevestigd en aangegeven dat als werknemer na afloop van het traject geen nieuwe vaste functie heeft gevonden, het dienstverband eindigt. Werknemer heeft vervolgens aangegeven niet te willen meewerken aan oplossingen waarvan de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst onderdeel uitmaakt. Op 28 augustus 2020 heeft werknemer zich wederom ziek gemeld. OCW heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en OCW veroordeeld tot betaling aan werknemer van de transitievergoeding van € 44.723,86 bruto. Werknemer verzoekt in hoger beroep herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel toekenning van een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg*

Werknemer stelt dat het opzegverbod tijdens ziekte in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hof gaat hier niet in mee. Dat werknemer zich op 28 augustus 2020 ziek heeft gemeld, nog voordat het ontbindingsverzoek was ingediend, neemt niet weg dat het besluit van OCW om de ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken al vijf maanden daarvoor was genomen, aan werknemer was aangekondigd op het moment waarop geen sprake was van arbeidsongeschiktheid en dat dit besluit inhoudelijk losstond van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Het hof is dan ook van oordeel dat het opzegverbod niet in de weg staat aan ontbinding.

*Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden*

Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen in de zin van de g-grond. Werknemer heeft in maart 2017 zelf kenbaar gemaakt (en daarna herhaald) niet te willen terugkeren naar zijn eigen functie binnen HO&S vanwege een in zijn beleving reeds toen bestaande verstoring van de arbeidsrelatie met zijn leidinggevende. Vervolgens heeft OCW drie jaar lang geprobeerd een andere structurele functie voor werknemer te vinden. Hij is een aantal keer gedetacheerd geweest. Gaandeweg hebben zich tussen partijen meerdere aanvaringen voorgedaan, waarbij beide partijen elkaar over en weer verweten te weinig inspanningen te doen om de zoektocht naar structurele herplaatsing binnen de Staat tot een succes te maken. De strubbelingen en communicatie daarover hebben geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Het hof oordeelt dat OCW in deze drie jaar ruimschoots aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Van werknemer had, mede gelet op zijn functie, een proactieve opstelling mogen worden verwacht in plaats van een afwachtende houding. Ook de inspanningen van OCW ten behoeve van de re-integratie van werknemer in de diverse perioden van arbeidsongeschiktheid zijn voldoende geweest. Tot slot oordeelt het hof dat van ernstig verwijtbaar handelen van OCW geen sprake is.

*Slotsom*

Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter terecht is ontbonden op de g-grond. Het verzoek van werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst en toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 15-02-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:44

**Zaaknummer:** 200.299.197/01

**Rechters:** C.J. Frikkee, R.S. van Coevorden en P.Th. Sick

**Advocaten:** H.D. van Duijvenbode en D.P. van Straten

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW