

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld, dat de re-integratie niet is ingezet is te wijten aan werkgever. Geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding.****Feiten*

Werknemer is op 6 oktober 2017 op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Sanctuary Kliniek B.V. (hierna: SK). Op deze arbeidsovereenkomst is de cao GGZ van toepassing. Werknemer heeft op 9 februari 2021 per WhatsApp aan SK verzocht om – mede in verband met problemen in de privésfeer – hem toestemming te verlenen voor een vakantie van twee weken in Irak. Hij verzocht haar tevens om er mee in te stemmen dat hij zijn werkzaamheden na zijn vakantie zou voortzetten vanuit Irak, en gaf daarbij aan dat hij nog niet wist of hij na zijn vakantie naar Nederland zou terugkeren. Op 11 februari 2021 heeft SK hem per e-mail meegedeeld dat zij akkoord ging met zijn vakantie naar Irak in de periode van 1 maart tot en met 14 maart 2021, maar dat zij niet instemde met zijn verzoek om zijn werkzaamheden na zijn vakantie vanuit Irak voort te zetten. Werknemer is vervolgens op 1 maart 2021 met vakantie gegaan. Op 13 maart 2021 heeft hij SK vanuit Irak een afschrift toegezonden van een positieve coronatest en meegedeeld dat hij hierdoor niet tijdig terug kon keren naar Nederland. Werknemer heeft zijn werkzaamheden voor SK, op zijn verzoek, met instemming van SK, vanuit Irak hervat. Op 27 maart 2021 heeft werknemer een afschrift toegezonden van een tweede positieve coronatest, met de mededeling dat hij – behalve buikklachten en lichte buikgriep – geen klachten had. Inmiddels werkte hij vanuit Irak verder voor SK. Op 3 april 2021 heeft werknemer laten weten dat hij niet terug kon komen naar Nederland omdat zijn familie hem niet liet gaan. Op 7 april 2021 heeft werknemer een telefonisch consult bij de Arboverpleegkundige gehad, waarvan het oordeel was dat werknemer tijdelijk geen benutbare mogelijkheden had. SK was het niet met dit oordeel eens en heeft het UWV om een deskundigenoordeel verzocht. Aangezien SK niet alleen twijfelde aan de bereidheid van werknemer om te re-integreren, maar ook aan zijn bedoeling om terug te keren naar Nederland, heeft zij hem bij brief d.d. 12 april 2021 meegedeeld dat zij, in afwachting van zijn medewerking aan zijn re-integratie, overging tot de opschorting van haar verplichting hem het loon door te betalen. Op 28 april 2021 heeft het UWV aan SK meegedeeld dat geen deskundigenoordeel kon worden gegeven, omdat er geen probleemanalyse en plan van aanpak was. Werknemer liet intussen niets van zich horen. Op 15 juni 2021 heeft Arbodienst Perspectief telefonisch contact gehad met werknemer, maar de verbinding was dusdanig slecht dat de Arboarts geen probleemanalyse kon opstellen. Vervolgens heeft SK pas op 19 juli 2021 via de Arbodienst vernomen dat werknemer weer terug was in Nederland. Op 20 augustus 2021 heeft hij een consult bij de bedrijfsarts gehad. Uit de rapportage blijkt dat de

bedrijfsarts op basis van de medische informatie die werknemer hem heeft gegeven niet in staat was om een probleemanalyse en plan van aanpak op te stellen. Op 2 september 2021 heeft SK telefonisch met werknemer gesproken over de wederzijdse toekomstverwachtingen. Tijdens dit gesprek heeft werknemer gezegd dat hij zijn werk niet wil hervatten voordat zijn privéproblemen (echtscheiding) waren opgelost. Op het voorstel van SK, om te overleggen over een beëindigingsregeling, heeft werknemer afwijzend gereageerd. Daarna, op 6 september 2021, heeft SK per e-mail aan werknemer meegedeeld dat haar vertrouwen in hem onherstelbaar is beschadigd. Zij heeft werknemer opnieuw voorgesteld om in overleg te treden over een beëindigingsregeling, waarop hij opnieuw afwijzend heeft gereageerd, omdat hij onverminderd ziek was. Na een consult op 11 november 2021 oordeelde de bedrijfsarts dat er op dat moment geen oordeel kon worden gegeven over de belastbaarheid van werknemer omdat er eerst een expertise ingezet zou moeten worden en dat mediation opgestart moest worden. Na een kort geding ingesteld door werknemer is SK overgegaan tot loonbetaling. SK verzoekt in deze procedure de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2022 op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e, g en/of i BW. Omdat werknemer niet bereid is mee te werken aan zijn re-integratie totdat zijn echtscheiding achter de rug is, heeft werkgever geen enkel vertrouwen meer in een toekomstige vruchtbare samenwerking.

#### *Oordeel*

De kantonrechter overweegt het volgende. Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld, aangezien hij voldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Het is namelijk voldoende aannemelijk dat werknemer niet voor juli 2021 naar Nederland kon terugreizen, omdat hij geen negatieve PCR-test had. Van belang is verder dat werknemer zowel tijdens zijn verblijf in Irak als daarna steeds gehoord heeft gegeven aan de oproepen voor consulten bij de bedrijfsarts. Van belang is ook dat het re-integratietraject niet kon worden ingezet alvorens nadere diagnostiek zou hebben plaatsgevonden. Aan het advies van de bedrijfsarts om daarvoor een expert in te schakelen, heeft SK geen gevolg gegeven, net zoals aan het advies om mediation te volgen. Ontbinding op de e-grond is dus niet aan de orde. Ook op grond van de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden. Feiten en omstandigheden die tot het oordeel kunnen leiden dat er in de arbeidsverhouding tussen partijen in de periode voor februari/maart 2021 moeilijkheden waren, zijn niet gebleken. Het bericht van werknemer op 9 februari 2021 dat het niet goed met hem ging en hij overwoog de komende maanden te stoppen met werken en terug te gaan naar Irak, heeft objectief gezien niet tot een verstoring kunnen leiden. Het feit dat werknemer na zijn verlof niet dadelijk op het werk is teruggekeerd, kan objectief gezien evenmin hebben geleid tot een verstoring van de arbeidsverhouding, omdat SK heeft behoren te begrijpen dat werknemer niet terug naar Nederland kon reizen zonder een negatieve PCR-test. De stelling van SK dat zij geen vertrouwen meer heeft in werknemer, is kennelijk enkel gebaseerd op haar twijfel aan de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Andere feiten en omstandigheden die tot het oordeel moeten leiden dat de arbeidsverhouding tussen partijen door toedoen van werknemer verstoord is geraakt, zijn niet gebleken. Op grond van het vorenstaande is te oordelen dat het verzoek van SK om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, zo zeer samenhangt

met alleen de ziekmelding van werknemer, dat dit aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op welke grond dan ook, in de weg staat.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-05-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2022:6666

**Zaaknummer:** 9774232 / EJ VERZ 22-82194

**Rechters:** M. Nijenhuis

**Advocaten:** J.P.W. van Bohemen en P. Drenth

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW