

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding vanwege geschil in tegenovergestelde visies over thuiswerken en aanwezigheid op kantoor. Instructiebevoegdheid van werkgeefster. Geen ernstige verwijtbaarheid.****Feiten*

Werknemer is op 25 januari 2005 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van Sales Support-specialist. De leidinggevende van werknemer heeft op 7 januari 2020 kenbaar gemaakt dat het team drie dagen per week op kantoor aanwezig moet zijn. Werknemer gaf aan dat dit voor haar niet haalbaar was vanwege medische beperkingen. De bedrijfsarts heeft op 6 februari 2020 geoordeeld dat het uitbreiden van het aantal werkdagen van werknemer op kantoor de belastbaarheid van werknemer verder zou gaan overschrijden. Werknemer heeft zich op 9 maart 2020 ziek gemeld in verband met neklachten. Bij mailbericht van januari 2021 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat hij zou worden overgeplaatst naar een ander team. In eerste aanleg heeft werkgeefster verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) dan wel andere omstandigheden (h-grond) dan wel een combinatie van omstandigheden (i-grond). De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 juli 2023 vanwege een verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van de transitievergoeding. Op grond van haar instructierecht en het thuiswerkbeleid is de werkgeefster bevoegd om van haar werknemers te verlangen dat zij in ieder geval twee dagen per week op kantoor werkzaam zijn. De manier van bespreekbaar maken heeft tot extra spanning geleid. In hoger beroep heeft werknemer geconcludeerd tot vernietiging van de bestreden beschikking en verzocht werkgeefster te veroordelen om aan hem een billijke vergoeding te betalen. Volgens werknemer houdt het ontbindingsverzoek verband met het opzegverbod tijdens ziekte.

*Oordeel*

Artikel 7:671b lid 7 BW bepaalt weliswaar dat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW niet geldt indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het ontbindingsverzoek door de kantonrechter is ontvangen, maar dit betekent nog niet dat dit ook het toetsingsmoment is voor de vraag of er sprake is van een opzegverbod. Noch uit de wettekst van artikel 7:671b BW noch uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het niet is toegestaan om voordat de periode waarin het opzegverbod geldt is verstreken, een ontbindingsverzoek in te dienen. Op het moment van de beoordeling van het verzoek door de kantonrechter bestond geen opzegverbod meer.

Werknemer berust in de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens het hof valt het verzoek om twee dagen per week te werken binnen de reikwijdte van de instructiebevoegdheid die werkgeefster op grond van artikel 7:66o BW heeft. Met dit verzoek heeft werkgeefster niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgeefster. Het hof bekrachtigt de bestreden beslissing.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 18-01-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2024:113

**Zaaknummer:** 200.331.355\_01

**Rechters:** H.Th. Schravenmade, A.L. Bervoets en C.J. Frikkee

**Advocaten:** S.J.W.M. Vonken en J.L.R. Kenens

**Wetsartikelen:** 7:66g lid sub g BW, 7:67o BW en 7:66o BW