

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsrelatie ernstig verstoord. Opzegverbod tijdens ziekte. Afwijzing ontbindingsverzoek.****Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2019 bij werkgeefster in dienst getreden als medewerker controller/P&C. Van begin 2022 tot augustus 2022 was er een interim-leidinggevende. Werknemer stelt dat deze interim-leidinggevende zich in die periode schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Werknemer heeft van dit alles melding gemaakt bij de vertrouwenspersoon, waarna er op 23 juni 2022 een gesprek tussen partijen heeft plaatsgevonden. Na dit gesprek heeft werknemer geen grensoverschrijdend gedrag van de interim-leidinggevende meer ervaren. Vanaf augustus 2022 is [A] de leidinggevende van werknemer. Hoewel werknemer de periode met de interim-leidinggevende graag achter zich had willen laten, heeft [A] hem laten weten dat hij werknemer zou beoordelen mede aan de hand van de input van de interim-leidinggevende. Op 8 november 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Diezelfde dag heeft hij werkgeefster laten weten dat hij een officiële klacht zal indienen bij de klachtencommissie van werkgeefster betreffende grensoverschrijdend gedrag. Werknemer is eind 2022 gestart met re-integratie, maar heeft zich op 28 december 2022 weer volledig ziek gemeld. Partijen hebben op 4 januari 2023 een mediationgesprek gevoerd. Dit gesprek heeft niet tot een oplossing geleid. Partijen hebben ook onderling veelvuldig gecommuniceerd over de verwijten van werknemer, zijn functioneren en zijn re-integratie. Ook dat heeft niet geleid tot een verbetering van de situatie. Na een periode van arbeidsongeschiktheid en re-integratie verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn onder toekenning van een transitievergoeding aan werknemer. Werknemer voert verweer.

*Oordeel**Disfunctioneren*

Voor zover er al sprake zou zijn van onvoldoende functioneren van werknemer in de door werkgeefster ter zitting nader omschreven zin, blijkt nergens uit dat werkgeefster werknemer van die reden in kennis heeft gesteld. Evenmin is gebleken dat werkgeefster aan werknemer de gelegenheid heeft geboden om zijn functioneren aan te passen op de punten waarvan werkgeefster vond (of vindt) dat het nodig is. Anders dan werkgeefster stelt, kan uit de stukken niet worden opgemaakt dat werknemer elk gesprek hierover uit de weg is gegaan.

*Verwijtbaar handelen/nalaten*

Anders dan werkgeefster heeft betoogd, kan de kantonrechter uit de stukken niet afleiden dat werknemer tijdens zijn ziekte herhaaldelijk de re-integratievoorschriften van de bedrijfsarts niet heeft nageleefd. Nu niet gebleken is dat werknemer na de loonsancties re-integratieverplichtingen heeft verzaakt, is voor een ontslag wegens het niet naleven van re-integratievoorschriften geen grond.

#### *Resumerend*

Evenmin kan het verzoek worden toegewezen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van gronden. De arbeidsrelatie tussen partijen is weliswaar ernstig verstoord, maar werknemer heeft terecht een beroep gedaan op het opzegverbod tijdens ziekte. Gelet op het voorgaande wordt het ontbindingsverzoek van werkgeefster afgewezen. De vordering van werknemer tot doorbetaling van 100% loon vanaf 1 november 2023 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig tot een einde komt, is niet toewijsbaar. Wel is toewijsbaar de toeslag van 30% van het loon over een tijdvak van 52 weken zoals bedoeld in de cao.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 15-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:2166

**Zaaknummer:** 10942769

**Rechters:** M. Ramsaroep

**Advocaten:** A.D.J. van Ruyven en K.C. de Koning

**Wetsartikelen:** 7:671b BW