

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek kan niet worden gegrond op de d-grond. De arbeidsverhouding is wel verstoord, maar het ontbindingsverzoek wordt afgewezen wegens opzegverbod tijdens ziekte.****Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2021 in dienst getreden bij ITH Kozijn & Geveltechniek B.V. (hierna: ITH) in de functie van commercieel managementassistente. Op 25 januari 2024 heeft een woordenwisseling plaatsgevonden tussen de directeur van ITH en werkneemster. Partijen verschillen van mening over hetgeen toen precies is gezegd. Het staat wel vast dat er harde woorden zijn gevallen. Zo heeft de directeur gevloekt en haar op dat moment een, ter plekke opgestelde, overeenkomst voorgelegd met daarin een verklaring dat beide partijen afspreken de arbeidsovereenkomst per direct op te zeggen. Werkneemster heeft de overeenkomst niet ondertekend. Dezelfde dag heeft ITH een e-mail aan werkneemster verstuurd met de vraag of zij de overeenkomst wil tekenen. Werkneemster heeft, als reactie op de e-mail van ITH, zich ziekgemeld. Op 2 februari 2024 heeft een consult plaatsgevonden bij de bedrijfsarts. Volgens de bedrijfsarts is sprake van een ernstig arbeidsconflict, waardoor een onwerkbaar situatie is ontstaan. Er is echter geen sprake van ziekte. Op 6 februari heeft werkneemster aangekondigd een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV, aangezien zij het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts. Met ingang van 20 februari 2024 is ook een mediator ingeschakeld. Werkneemster heeft op 28 februari 2024 laten weten dat zij, vanwege haar ziekte, niet kan instemmen met een vaststellingsovereenkomst. Op 20 maart 2024 heeft werkneemster aan het UWV laten weten dat zij haar eigen werk op 19 februari 2024 niet kon doen. De verzekeringsarts heeft in dat verband gerapporteerd dat de door werkneemster geclaimde klachten reëel te achten zijn. Werkneemster heeft dan ook de arbodienst verzocht het eerder ingenomen advies te herzien. De arbodienst heeft dit geweigerd. Op 25 april 2024 heeft de mediator aan partijen meegedeeld dat de mediation, in verband met een gebrek aan commitment, geen doorgang zal vinden. ITH verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden tegen de vroegst mogelijke datum op primair de d-grond, dan wel de e-grond, dan wel de g-grond en tot slot de i-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontbinding kan niet worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub d BW, aangezien niet aan de vereisten is voldaan. Ten eerste staat niet vast dat werkneemster ongeschikt was voor de functie. De door ITH overgelegde e-mails zien immers op kleinigheden en/of menselijke fouten. Verder komt uit de e-mails niet altijd naar voren of het geuite verwijt aan werkneemster is toe te rekenen of dat het überhaupt gaat om een

verwijt. Daarnaast is de arbeidsovereenkomst over de jaren 2021 en 2022 telkens verlengd, met loonsverhoging, en vervolgens omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor zover werkneemster niet zou voldoen aan de eisen die ITH stelde aan het functioneren, heeft ITH niet duidelijk gemaakt dat dit niet zijn oorzaak vond in de arbeidsomstandigheden. Tot slot heeft ITH werkneemster niet voldoende gelegenheid geboden het functioneren te verbeteren. Er is immers geen kenbaar verbetertraject met (haalbare) doelstellingen, binnen een realistisch tijdsbestek, ingesteld. Voorts kan de ontbinding niet worden gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De aan de e-grond ten grondslag gelegde feiten zijn dezelfde als die ITH aan de d-grond ten grondslag legt. Nu niet gebleken is van disfunctioneren, vloeit hieruit ook geen verwijtbaar handelen of nalaten voort. Partijen zijn het er wel over eens dat de arbeidsverhouding is verstoord. Werkneemster beroept zich echter op de aanwezigheid van het opzegverbod dat geldt gedurende ziekte (artikel 7:670 lid 1 BW). Volgens de kantonrechter is sprake van ziekte. Uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt immers dat er minstens sprake is van beperkingen, waaronder een urenbeperving van meer dan het verzekerd aantal uren. Er is mogelijk zelfs sprake van een situatie waarin geen benutbare mogelijkheden zijn, afhankelijk van de therapie. Verder houdt het ontbindingsverzoek wél verband met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De aanvaring, die heeft plaatsgevonden op 25 januari 2024, is immers de directe aanleiding voor de ziekmelding. Het opzegverbod staat naar het oordeel van de kantonrechter dan ook aan ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW in de weg. De kantonrechter ziet in de toekomst mogelijk wel problemen ontstaan zodra er mogelijkheden zijn tot re-integratie en/of als partijen in gesprek moeten. Dit leidt echter niet tot het oordeel dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in het belang van werkneemster zou zijn. Het ontbindingsverzoek van ITH wordt dan ook afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 30-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:3209

**Zaaknummer:** 11021550 AZ VERZ 24-26

**Rechters:** A.P.A. Bisscheroux

**Advocaten:** D.G.A. Rossi en W.C.G.J. Sterk

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