

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op de g-grond wordt toegekend aangezien werkneemster niet constructief meewerkt aan werkhervatting in de eigen functie. Dit brengt ook met zich mee dat van werkgeefster geen herplaatsingsinspanningen buiten de eigen organisatie hoeven te worden verwacht.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij werkgeefster als HR Business Partner. Op 14 december 2022 meldt zij zich ziek. In januari en maart 2023 concludeert de bedrijfsarts dat de klachten en uitval (deels) werkgerelateerd zijn. Op 1 mei 2023 wordt in het plan van aanpak afgesproken dat het einddoel van de re-integratie werkhervatting in eigen functie is. Van juli tot november 2023 hebben werkneemster en haar nieuwe leidinggevende, [A], meerdere gesprekken. Op 20 november 2023 oordeelt de bedrijfsarts dat werkneemster per 1 december 2023 kan terugkeren in haar functie. Op 3 december 2023 stuurt werkneemster twee e-mails: één aan [A] waarin zij reageert op het gespreksverslag van 22 november 2023 en wijst op de gewijzigde context en afdelingsplannen die haar positie en perspectief beïnvloeden, en één aan [G] waarin zij vraagt naar mogelijkheden op een andere afdeling. Op 7 december 2023 benadrukt [A] dat werkneemster haar eigen functie moet hervatten en roept haar op voor een gesprek op 11 december 2023 om 09:00 uur. Werkneemster meldt op 10 december dat ze niet kan vanwege een afspraak met haar psycholoog en dat een overgangperiode moet worden ingevoerd om haar weer geleidelijk aan haar huidige functie te laten wennen. [A] verzet het gesprek naar 11 december om 14:00 uur, maar werkneemster verzoekt opnieuw een andere afspraak. Op 11 december 2023 ontvangt werkneemster een waarschuwing voor werkweigering en wordt zij opgeroepen voor een gesprek op 14 december. Op 13 december adviseert de bedrijfsarts mediation. Deze mediation vindt vanaf januari 2024 plaats en wordt op 8 maart 2024 zonder resultaat afgesloten. Op 6 mei 2024 meldt werkneemster zich opnieuw ziek. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, omdat het ontbindingsverzoek is ingediend toen werkneemster volledig arbeidsgeschikt was. Ook het OR-lidmaatschap staat aan ontbinding niet in de weg, aangezien het conflict al bestond voordat werkneemster lid van de OR werd. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Werkgeefster heeft diverse pogingen gedaan om werkneemster te laten hervatten, maar werkneemster toonde

twijfels. Tevens blijkt uit een e-mail van 3 december 2023 aan [G] dat werknemster de werkhervatting in haar eigen functie heeft proberen te voorkomen. Daarnaast heeft werknemster afwijzend gereageerd op de uitnodiging c.q. instructie van werkgeefster om op maandag 11 december 2023 voorafgaand aan het hervatten van de werkzaamheden, concrete afspraken te maken over de werkzaamheden. De kantonrechter kan niet vaststellen wie er nu wel en niet is verschenen op 11 december, maar duidelijk is wel dat werknemster voorafgaand aan deze datum het zeer moeizaam heeft gemaakt om zelfs tot een concreet gesprek over werkhervatting te komen. Door de opstelling van werknemster is het dan ook niet gelukt om gezamenlijk in gesprek te gaan over de inhoud en randvoorwaarden van werkhervatting, terwijl het wel op de weg van werknemster had gelegen om constructief mee te werken aan een werkhervattingsgesprek en in de praktijk te ervaren hoe de functie daadwerkelijk is ingericht en hoe deze zich door de transitie nog verder zou ontwikkelen. Daarnaast zijn partijen in mediation gegaan, maar dit heeft niet geleid tot een oplossing. Dit tezamen brengt met zich mee dat de verhoudingen tussen partijen ernstig verstoord zijn geraakt en verdere samenwerking niet meer mogelijk lijkt te zijn. Dat werkgeefster voorbij zou zijn gegaan aan de kwetsbare gezondheid van werknemster, en zij daardoor opnieuw ziek is geworden, is niet gebleken. Ook heeft werknemster niet aannemelijk gemaakt dat haar functie zodanig zou zijn gewijzigd dat terugkeer in eigen functie niet van haar kon worden verlangd. Tot slot is er geen herplaatsingsmogelijkheid binnen werkgeefster. Daarnaast vindt de kantonrechter dat het niet in de rede ligt dat werkgeefster ook herplaatsingsmogelijkheden buiten haar eigen organisatie onderzoekt vanwege de niet constructieve opstelling van werknemster ten aanzien van de werkhervatting in haar eigen functie, zonder dat daarvoor een gegronde reden is gebleken. Dat andere passende functies gecreëerd zouden kunnen worden binnen werkgeefster gaat daarom eveneens te ver. Al met al wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Een transitievergoeding wordt toegekend, maar werknemster heeft geen aanspraak op een billijke vergoeding. Tot slot dragen beide partijen hun eigen proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4703

**Zaaknummer:** 11039866 / LE VERZ 24-21

**Rechters:** M.R. van der Vos

**Advocaten:** B.J. Boiten en J.B.M. Swart

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