

ECLI:NL:GHAMS:2023:1723

Instantie	Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak	18-07-2023
Datum publicatie	29-08-2023
Zaaknummer	200.314.695/01
Rechtsgebieden	Civiel recht
Bijzondere kenmerken	Hoger beroep
Inhoudsindicatie	Wwz. Door de ernstige verwijten van werknemer jegens de werkgever en bij de re-integratie betrokken personen, zijn aanhoudende bezwaren en zijn onbehoorlijke communicatie, alsmede uit het feit dat mediation niet tot een oplossing heeft geleid blijkt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer was ten tijde van indiening van het ontbindingsverzoek arbeidsongeschikt, maar ex artikel 7:671b lid 6 aanhef en sub a BW kan het ontbindingsverzoek van de werkgever ingewilligd worden aangezien het geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid, maar met een verstoorde arbeidsverhouding.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2023-1063 TAR 2023/84 VAAN-AR-Updates.nl 2023-1063

Uitspraak

GERECHTSHOF AMSTERDAM

afdeling civiel recht en belastingrecht, team I

zaaknummer : 200.314.695/01

zaaknummer rechtbank Noord-Holland : 9712772 \ AO VERZ 22-20

beschikking van de meervoudige burgerlijke kamer van 18 juli 2023

inzake

[appellant] ,

wonende te [woonplaats] ,

appellant,

advocaat: mr. S.J. Sattler te Haarlem,

tegen

DE GEMEENTE HAARLEM,

zetelend te Haarlem,

geïntimeerde,

advocaat: mr. P.R.M. Berends-Schellens te 's-Gravenhage.

1 Het geding in hoger beroep

Partijen worden hierna [appellant] en de gemeente genoemd.

[appellant] is bij beroepschrift van 17 augustus 2022 in hoger beroep gekomen van een beschikking van de kantonrechter in de rechtbank Noord-Holland, locatie Haarlem (hierna: de kantonrechter), van 18 mei 2022, onder bovenvermeld zaaknummer geweest tussen de gemeente als verzoekster en [appellant] als verweerder (hierna: de bestreden beschikking).

De gemeente heeft daarna een verweerschrift met producties ingediend.

Partijen hebben de zaak ter zitting van 17 mei 2023 doen bepleiten, [appellant] door mr. Sattler voornoemd en de gemeente door mr. Berends-Schellens voornoemd, ieder aan de hand van pleitnotities die zijn overgelegd. Beide partijen hebben nog producties in het geding gebracht. Ten slotte is beschikking gevraagd.

[appellant] heeft geconcludeerd dat het hof de bestreden beschikking zal vernietigen en uitvoerbaar bij voorraad alsnog [appellant] een billijke vergoeding zal toekennen ex artikel 7:683 lid 3 BW ter hoogte van 80.006,90, met veroordeling van de gemeente in de kosten van naar het hof begrijpt het geding in hoger beroep.

De gemeente heeft geconcludeerd tot bekrachtiging van de bestreden beschikking, met uitvoerbaar bij voorraad veroordeling van [appellant] in de kosten van naar het hof begrijpt het geding in hoger beroep.

Beide partijen hebben in hoger beroep bewijs van hun stellingen aangeboden.

2 Feiten

De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking onder 2.1 tot en met 2.27 de feiten vastgesteld die zij tot uitgangspunt heeft genomen. Met grief I en grief II komt [appellant] op tegen deze feitenvaststelling. Hierna volgt een opsomming van de feiten die het hof voor de beoordeling van het hoger beroep van belang acht. Daarbij wordt rekening gehouden met grief I en grief II.

- 2.1 [appellant] , geboren [geboortedatum] , is sinds 25 januari 1999 in dienst bij de gemeente. De functie van [appellant] is medewerker servicedesk met een salaris van 2.904,00 bruto per maand exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao gemeenten van toepassing.
- 2.2 De kwaliteit van de werkzaamheden van [appellant] is altijd goed geweest. Enkele jaren heeft hij daarvoor een extra beloning ontvangen. Vanaf het voorjaar van 2016 is [appellant] enkele (langdurige) perioden arbeidsongeschikt geweest: van 16 maart 2016 tot en met 1 mei 2017 en van 16 november 2017 tot en met 6 november 2019. Bij het verzuim vanaf 16 november 2017 speelde de door [appellant] ervaren hoge werkdruk een rol. [appellant] was toen werkzaam bij de afdeling Informatievoorziening in de functie van senior medewerker support.
- 2.3 Medio 2018 is [appellant] met re-integratie gestart in de functie van medewerker servicedesk bij de afdeling Facilitaire Zaken. Bij brief van 5 december 2019 heeft de gemeente na een WIA-beoordeling schriftelijk bevestigd aan [appellant] dat hij in deze functie werd herplaatst.
- 2.4 In 2019 heeft bij de gemeente een reorganisatie plaatsgevonden op de afdeling Facilitaire Zaken.
- 2.5 Begin 2020 heeft de leidinggevende van [appellant] , [naam 1] (hierna: [naam 1]) gesproken met [appellant] over de indeling van zijn werkzaamheden en het omgaan met de werkdruk. [appellant] deelde de zorgen van zijn leidinggevende niet en vond dat het werk goed bij hem paste. Volgens [appellant] werd zijn uitval veroorzaakt door overbelasting, ontstaan door de wijze waarop de afdeling sinds de reorganisatie was georganiseerd.
- 2.6 Op 23 september 2020 heeft [appellant] zich ziekgemeld.
- 2.7 Uit het advies van de bedrijfsarts [naam 2] (hierna: [naam 2]) van 1 oktober 2020 volgt dat er op dat moment nog altijd beperkingen waren. Verder heeft de bedrijfsarts geschreven dat hij zich afvraagt of de werkzaamheden nog wel passend zijn voor [appellant] . Vanuit de gemeente heeft [naam 3] , HRM senior beleidsadviseur (hierna: [naam 3]) mede de re-integratie van [appellant] begeleid.
- 2.8 In oktober 2020 heeft [naam 1] contact opgenomen met [appellant] om de verdere invulling van de re-integratie vorm te geven. [naam 1] en [appellant] hebben hierover geen overeenstemming bereikt. [appellant] heeft zich in dit gesprek op het standpunt gesteld dat (samengevat) eerst de structurele overbelasting van de medewerkers op de servicedesk moest worden aangepakt.
- 2.9 In navolging van de probleemanalyse heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [appellant] en [naam 4] , adviseur Mens en Werk. Zij heeft in haar verslag van 19 oktober 2020 uiteengezet wat zij met [appellant] over zijn ziektehistorie en de door hem ervaren werkdruk heeft besproken. [appellant] heeft op dit verslag een uitvoerige aanvullende reactie gegeven. Daarin staat onder andere (samengevat) dat volgens [appellant] de oorzaak van overbelasting is gelegen in het feit dat meer werk door minder werknemers moet worden verricht, er een dure tussenlaag is gecreëerd, en dat servicedeskmedewerkers geen loonsverhoging ontvangen. Verder is volgens [appellant] de ongezonde werksituatie door leidinggevendens gecreëerd.
- 2.10 Bij e-mail van 4 januari 2021 heeft [appellant] de directie van de gemeente een e-mail gestuurd met als onderwerp "misstanden bij de afdeling Facilitaire Zaken". In deze e-mail laat [appellant] zich in stevige bewoordingen uit over de door hem ervaren misstanden binnen de afdeling Facilitaire Zaken en de door hem ervaren werkdruk. Verder schrijft hij over de schaamteloze zelfverrijking door managers binnen de gemeente.
- 2.11 Uit het deskundigenoordeel van het UWV van 1 maart 2021 dat op verzoek van de gemeente heeft plaatsgevonden volgt dat [appellant] onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie.

2.12

Op verzoek van [appellant] heeft op 15 maart 2021 een second opinion plaatsgevonden, waaruit blijkt dat de werkhervatting stagneert. Daarom wordt geadviseerd om met de leidinggevende onder begeleiding van een externe gespreksbegeleider terugkeer naar het werk te bespreken.

2.13 Bij brief van 30 maart 2021 heeft de gemeente het verdere verloop van de re-integratie geschetst en heeft [appellant] een aanwijzing/waarschuwing ontvangen om zich te houden aan zijn re-integratieverplichtingen.

2.14 Op 14 april 2021 heeft [appellant] een assessment afgelegd bij [bedrijf 1] . [appellant] kon zich niet vinden in de resultaten van dit assessment en heeft in een uitvoerige reactie hierop uiteengezet op welke punten de uitkomst van het assessment volgens hem onjuist zou zijn. [appellant] heeft samengevat geschreven dat [bedrijf 1] geen onafhankelijk onderzoek heeft uitgevoerd, maar in samenspraak met [naam 3] van de gemeente een voor [appellant] beschadigend rapport heeft geschreven.

2.15 Op 14 juni 2021 heeft [naam 5] , Register Arbeidsdeskundige bij [bedrijf 2] een arbeidsdeskundig onderzoek uitgevoerd. Daaruit volgt dat [appellant] niet geschikt werd geacht voor zijn eigen werk en het werk niet passend te maken was. Verder werd geadviseerd om opnieuw een assessment uit te voeren en de mogelijkheden van structurele herplaatsing binnen de gemeente nader te onderzoeken. [appellant] was het met de inhoud van dit arbeidsdeskundig onderzoek niet eens. Hij heeft onder andere geschreven:

"Dit ADO rapport van 14 juni 2021 is opnieuw een voortborduursel op de reeds lange achterhaalde oude meuk van de bedrijfsarts [naam 2] . Het rapport staat vol met feitelijke onjuistheden, onwaarheden en is ook verre van volledig ()"

2.16 Bij brief van 2 juli 2021 is [appellant] gewaarschuwd voor een loonopschorting. De gemeente heeft opnieuw geschreven dat de houding en toonzetting van [appellant] niet worden gewaardeerd en hij zich coöperatief dient op te stellen. [appellant] heeft tegen deze waarschuwing bezwaar gemaakt.

2.17 Op 12 juli 2021 heeft een loopbaanassessment plaatsgevonden bij [bedrijf 3] . Met de uitkomst hiervan was [appellant] het eens.

2.18 Uit het deskundigenoordeel van 5 oktober 2021 dat op verzoek van [appellant] heeft plaatsgevonden volgt dat het werk van servicedesk medewerker niet passend wordt geacht.

2.19 Door het UWV is geadviseerd dat partijen met elkaar in gesprek gaan. De mediator kon echter niet van start gaan, omdat [appellant] weigerde om de geheimhoudingsverklaring te ondertekenen.

2.20 Bij brief van 9 november 2021 heeft de gemeente [appellant] een laatste waarschuwing gegeven en geschreven dat hij zijn re-integratieverplichtingen moet nakomen en zijn medewerking aan mediation dient te verlenen. [appellant] heeft hieraan geen gehoor gegeven. Bij brief van 16 november 2021 heeft de gemeente [appellant] een loonstop opgelegd. Uiteindelijk is de loonstop op 23 november 2021 opgeheven, omdat [appellant] nadien zijn medewerking aan mediation heeft toegezegd.

2.21 Vervolgens hebben partijen een eerste gezamenlijke mediationafspraken gepland in de tweede week van januari 2022. [appellant] wilde deze afspraak eerder laten plaatsvinden. Bij e-mail van 13 december 2021 heeft [naam 6] , interim-directeur bedrijfsvoering (hierna: [naam 6]) [appellant] geïnformeerd dat het gelet op alle agendas niet mogelijk was om eerder een gezamenlijke mediationafspraken te plannen.

2.22 [appellant] heeft vervolgens deze e-mail doorgestuurd aan [naam 3] en bij e-mail van 14 december 2021 geschreven:

"Ik weet dat je gemandateerd bent om brieven in ieders naam te mogen schrijven vwb afdelingshoofden en directieleden. Zo ben je blijkbaar dus ook gemachtigd om vanuit andermans

mailboxen berichten te mogen versturen, zoals bijvoorbeeld vanuit die van mevrouw [naam 6] . Dit zal juridisch misschien wel mogen, maar het wordt al snel een andere zaak wanneer jij er je persoonlijke gramschap en onwaarheden in gaat verwerken. Dan wordt het niet alleen vals maar ook een vorm van machtsmisbruik. () Waarom kun je mij zelf niet eerlijk antwoorden. Moest je ook dit weer op deze manier doen om er jouw framing tav mijn persoon een nieuwe impuls mee te geven? ()"

2.23 Uiteindelijk heeft geen mediation plaatsgevonden. In reactie op voorgaande e-mail heeft [naam 6] bij e-mail van 17 december 2021 [appellant] op de inhoud van zijn e-mail aan [naam 3] aangesproken. Daarin staat onder meer geschreven:

"() Aan uw e-mail wil ik weinig woorden vuil maken, anders dan dat ik de inhoud als onjuist, tendentius en ondermijnend kwalificeer. Voorts is de toonzetting zeer onheus. Ik stel vast dat mijn eerdere waarschuwingen aan u geen enkel effect sorteren. Uw handelwijze past een goed ambtenaar allerminst. Dat is een zeer ernstige zaak waarover ik mij nader zal beraden. () Ik verlang allereerst van u dat u uw schriftelijke excuses aanbiedt voor dit bericht, niet alleen aan [naam 3] , maar ook aan mij. ()"

2.24 Bij e-mail van 21 december 2021 heeft [appellant] zijn excuses aangeboden voor het bericht dat hij aan [naam 3] heeft gestuurd. Bij e-mail van 22 december 2021 laat [naam 6] namens de gemeente weten dat zij overweegt om een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen bij de kantonrechter. De e-mail van 14 december 2021 vormt voor de gemeente de spreekwoordelijke druppel die de emmer doet overlopen.

2.25 Uit het advies van de bedrijfsarts van 10 januari 2022 volgt dat er geen medische aspecten zijn die aandacht behoeven. Het contact met de gemeente ligt stil als gevolg van het stopzetten van de mediation. Verder heeft de bedrijfsarts geschreven:

"() Besproken is dat via verschillende wegen geadviseerd is dat dit geen passend werk is en het advies is te re-integreren in passend werk."

2.26 Nadien heeft [appellant] nog geprobeerd om via collegas toegelaten te worden tot de werkvloer en deel te nemen aan een (online) teamuitje. Bij brief van 8 februari 2022 heeft [naam 7] (directeur bedrijfsvoering) [appellant] bericht dat terugkeer naar de werkvloer geen optie is gelet op de eerdere communicatie van zijn voorganger [naam 6] .

2.27 [appellant] heeft in een door hem opgesteld processtuk dat kort voor de zitting op 8 april 2022 door de rechtbank is ontvangen onder andere het volgende geschreven:

"Mijn brief aan de Directie m.b.t. misstanden bij de afdeling Faza wordt totaal niet serieus genomen noch vertrouwelijk behandeld. () Van mij wil directeur [naam 8] niets aannemen. () In zijn verslag heeft de heer [naam 9] werkelijk van alles door elkaar gehaald. () Ik heb het rapport ervaren als een karaktermoord op mijn persoon en ik twijfel sterk aan de oprechtheid en de werkelijke intenties van deze ingezette manoeuvre. Ik heb het rapport betiteld als een fantastische Freudiaans Fictie () Met drogredenen werd mij een terugkeer naar mijn oude afdeling (op spoor 1b) zo onherroepelijk weerhouden, terwijl ik 16 jaar werkervaring in de ict meedraag (). Tot nu toe hebben alle personen die ik voorgeschoteld heb gekregen vanuit de koker van [naam 3] mij op de een of andere manier in diskrediet proberen te brengen. Wie betaalt bepaalt en dat is ook hier maar weer eens duidelijk gebleken met de heer [naam 2] (bedrijfsarts), de heer [naam 9] (Psychologische Expertise), de heer [naam 5] (arbeidsdeskundige), mevrouw [naam 10] (Adviesbureau [bedrijf 3]) en last but not least mevrouw [naam 11] ([bedrijf 4]). () Zelf verschuilt de heer [naam 3] zich onophoudelijk achter andere personen door met een carte blanche (gemeenschapsgeld) gecertificeerde deskundigen in te huren. () Uit tal van voorbeelden blijkt dat de heer [naam 3] gemachtigd en/of (onder)gemandateerd is om brieven IN naam van afdelingshoofden en directieleden te mogen schrijven i.p.v. NAMENS deze personen. () Ik vind het een vorm van impersonatie, valsheid in geschrifte en van machtsmisbruik wanneer je brieven schrijft IN andermans naam en daarin verdraaiingen, halve waarheden of hele onwaarheden verkondigt die door de ontvanger van de brief niet gepareerd of weersproken kunnen worden. () Het MT bestond destijds uit [naam 12] , [naam 13] en [naam 14] . Het laat in mijn ogen

duidelijk zien dat de werklast en de werkdruk ook op andere plaatsen onacceptabel hoog was opgelopen na de reorganisatie van 2019 (). [naam 3]] heeft keer op keer aanleidingen gegeven tot verslechterende verhoudingen, niet ik."

3 Beoordeling

- 3.1 In eerste aanleg heeft de gemeente verzocht de arbeidsovereenkomst met [appellant] te ontbinden vanwege kort gezegd een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat van de gemeente redelijkerwijs niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit met toekenning van de transitievergoeding en met inachtneming van de opzegtermijn van vier maanden met aftrek van de proceduretijd. Ten slotte heeft de gemeente verzocht voor recht te verklaren dat [appellant] geen recht heeft op een andere vergoeding dan de transitievergoeding. Dit alles met veroordeling van [appellant] in de kosten van deze procedure. [appellant] heeft verweer gevoerd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de aanhoudende bezwaren van [appellant] hebben geleid tot een steeds moeizamere discussie tussen partijen, waardoor de arbeidsverhouding in een neerwaartse spiraal is terechtgekomen. Ieder gesprek tussen partijen is door iedere partij vastgelegd in een schriftelijk verslag, waarna vervolgens discussie ontstond over de juistheid van dat verslag en de status daarvan. Dat heeft ervoor gezorgd dat partijen, maar met name [appellant] steeds meer vast is komen zitten in zijn beeld over de organisatie van de gemeente en dat een oplossing steeds verder uit het zicht is geraakt. De standpunten zijn verhard en de verwijten die [appellant] de gemeente maakt zijn steeds ernstiger geworden. Gelet op de stevige bewoordingen van het onder 2.27 deels geciteerde stuk heeft de kantonrechter geoordeeld dat anders dan [appellant] beweert van een goede (herstelde) arbeidsverhouding geen sprake kan zijn. Dat de verstoorde arbeidsverhouding door de gemeente zou zijn gecreëerd met het uitsluitende doel ontbinding van de arbeidsovereenkomst te forceren, heeft de kantonrechter niet aannemelijk geacht. Evenmin is de kantonrechter [appellant] gevolgd in zijn standpunt dat de formatie van zijn team Facilitaire Zaken omhoog zou moeten en zijn functie hoger zou moeten worden gewaardeerd (lees: beter zou moeten worden betaald). De gemeente heeft voldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit volgt dat [appellant] zich onredelijk heeft opgesteld. Dat ook het UWV en de bedrijfsarts partijen heeft geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan, toont aan dat de arbeidsverhouding tussen partijen moeizaam verliep. Dat de mediation ook niet tot een oplossing heeft geleid, onderstreept dat inmiddels sprake is van een onwerkbaar situatie. Volgens de kantonrechter kan niet worden gezegd dat de verwijten die [appellant] de gemeente maakt in relatie staan tot zijn ongeschiktheid wegens ziekte. Omdat van ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente dat tot het eindigen van de arbeidsovereenkomst heeft geleid geen sprake is geweest, heeft de kantonrechter het verzoek tot toekenning van een (aanvullende) billijke vergoeding afgewezen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens ontbonden met ingang van 1 juli 2022, de gemeente veroordeeld tot betaling aan [appellant] van een transitievergoeding en bepaald dat iedere partij de eigen proceskosten draagt. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt [appellant] met zijn grieven op.
- 3.2 De gemeente heeft bij haar pleitnota twee producties overgelegd waar [appellant] bezwaar tegen heeft gemaakt vanwege de te late indiening daarvan. Het hof verwierpt dit bezwaar. De producties zijn twee organogrammen met de inhoud waarvan [appellant] bekend is, zoals hij ter zitting heeft erkend, en die louter dienen ter instructie van het hof om de indeling van de organisatie en de door partijen genoemde organisatie-onderdelen beter te kunnen begrijpen. De producties worden dan ook toegelaten door het hof.
- 3.3 Met grief III komt [appellant] op tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. [appellant] heeft daartoe samengevat weergegeven aangevoerd dat de communicatie over het re-integratieproces op enig moment stroever is gaan lopen omdat [appellant] door de gemeente niet serieus werd genomen in zijn klachten, terwijl de gemeente bleef aansturen op

het niet re-integreren van [appellant] in de eigen functie, omdat deze naar het oordeel van de gemeente niet meer passend was. Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding omdat de aanhoudende bezwaren van [appellant] hebben geleid tot steeds moeizamere discussies tussen partijen waardoor de arbeidsverhouding in een neerwaartse spiraal terecht is gekomen. De gemeente heeft in haar verweerschrift in hoger beroep in randnummer 23 onder a) tot en met u) een selectie van incidenten vanaf september 2020 tot en met december 2021 opgesomd, die door [appellant] niet of nauwelijks zijn betwist en daarmee als vaststaand hebben te gelden. Uit het overzicht blijkt samengevat weergegeven dat [appellant] vindt dat zijn ziekte wordt veroorzaakt door de gemeente, met name doordat zijn leidinggevenden een ongezonde, oneerlijke en ondoenlijke werksituatie hebben gecreëerd. Het wantrouwen van [appellant] ziet op de gehele gemeentelijke organisatie, via het team van de Servicedesk en de leidinggevende naar het hoofd van de afdeling Facilitaire Zaken, de afdeling HRM, Informatievoorziening, Juridische Zaken, directeur Bedrijfsvoering tot en met de gemeentesecretaris en algemeen directeur. [appellant] heeft het over belangenverstrengeling, valsheid, machtsmisbruik en oneerlijkheid om de medewerkers van de gemeente te kwalificeren. Bovendien trekt [appellant] de deskundigheid en onafhankelijkheid van de adviseur re-integratie, de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige continue in twijfel. Door de ernstige verwijten van [appellant] jegens de gemeente en bij de re-integratie betrokken personen, zijn aanhoudende bezwaren en zijn onbehoorlijke communicatie, alsmede uit het feit dat mediation niet tot een oplossing heeft geleid blijkt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Grief III slaagt niet. De verstoorde arbeidsverhouding is niet aan de gemeente (ernstig) te verwijten, zodat er geen grond is voor toewijzing van een billijke vergoeding. Grief VI slaagt niet. Aangezien sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen [appellant] en diverse werknemers binnen de gehele gemeentelijke organisatie ligt herplaatsing niet in de rede. Grief VII slaagt ook niet.

- 3.4 Met grief IV komt [appellant] op tegen het oordeel van de kantonrechter dat het eigen werk voor [appellant] niet passend wordt geacht. [appellant] heeft daartoe naar het hof begrijpt aangevoerd dat zijn uitval te maken heeft met de hoge werkdruk op de afdeling, dat zijn gestelde onredelijke opstelling voortvloeit uit zijn ziektebeeld en hij wel degelijk pogingen heeft ondernomen om tot verzoening te komen. Het hof oordeelt dat, wat er verder ook zij van de door [appellant] aangevoerde bezwaren omtrent de passendheid van zijn functie, dit niet afdoet aan het oordeel van het hof dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Grief IV faalt.
- 3.5 Met grief V komt [appellant] op tegen het oordeel van kantonrechter dat niet kan worden gezegd dat de verwijten die [appellant] de gemeente maakt in relatie staan tot zijn ongeschiktheid wegens ziekte. Als er al sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding dan hing deze volledig samen met de ziekte van [appellant] , waardoor het opzegverbod tijdens ziekte volledig van toepassing was en de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet had mogen ontbinden, aldus [appellant] . Het hof oordeelt als volgt. [appellant] was ten tijde van indiening van het ontbindingsverzoek arbeidsongeschikt, maar ex artikel 7:671b lid 6 aanhef en sub a BW kan het ontbindingsverzoek van de gemeente ingewilligd worden aangezien het geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid, maar met een verstoorde arbeidsverhouding. De verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan ruim voor de arbeidsongeschiktheid en staat daar los van. Grief V slaagt niet.
- 3.6 Slotsom is dat de grieven falen. De bestreden beschikking zal worden bekrachtigd. [appellant] zal als in het ongelijk gestelde partij worden verwezen in de kosten van het geding in appel. [appellant] heeft geen concrete stellingen te bewijzen aangeboden die, indien bewezen, tot een andere beslissing zouden kunnen leiden, zodat zijn bewijsaanbod daarom worden gepasseerd.

4 Beslissing

Het hof:

bekrachtigt de bestreden beschikking;

veroordeelt [appellant] in de kosten van het geding in hoger beroep, tot op heden aan de zijde van de gemeente begroot op 343,00 aan verschotten en 3.549,00 voor salaris;

verklaart deze proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad;

wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mrs. C.A.H.M. ten Dam, I.A. Haanappel-van der Burg en A. van Zanten-Baris en door de rolraadsheer in het openbaar uitgesproken op 18 juli 2023.