

RECHTSPRAAK

Conclusion Overheid en Non-Profit BV/werknemer

Ontbinding tijdens ziekte ondanks opzegverbod. Disfunctioneren werknemer als directeur leidt tot C=0,5

Werknemer is in 2008 in dienst getreden als directeur van CAM. Conclusion (werkgever) heeft de functie van werknemer in september gewijzigd omdat zij niet tevreden was over diens functioneren. In december 2008 wenst Conclusion over te gaan tot beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft zich vervolgens ziekgemeld wegens hartklachten. Thans verzoekt Conclusion ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer beroept zich primair op de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte, dan wel om toekenning van een vergoeding met C=3.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan Conclusion stelt, is de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte niet alleen van toepassing indien ontbinding wegens ziekte wordt gevorderd. Het opzegverbod is immers bedoeld de zieke werknemer vrij te waren van psychische druk tijdens deze ziekteperiode. In beginsel dient een ontbindingsverzoek dan te worden afgewezen tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden. Nu beide partijen geen (echt) vertrouwen in herstel van de arbeidsverhouding hebben, zal aan het opzegverbod worden voorbij gegaan. Anders dan werknemer meent, is de kantonrechter van mening dat de verwijten aan het adres van werknemer terecht zijn. De verzochte C=3 zal derhalve niet worden toegekend. Het feit dat werknemer op latere leeftijd een kans kreeg van CAM en tevens nog een proefperiode is gegund zijn functioneren te verbeteren, brengt de kantonrechter tot een C=0,5.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-03-2010

Zaaknummer: 674288 UE VERZ 10-87