

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Geen sprake van een opzegverbod tijdens ziekte omdat werknemer zich na volledig herstelmelding eerst een maand na het indienen van het verzoekschrift bij werkgever ziek heeft gemeld. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond vanwege ongepast taalgebruik en ontoelaatbaar gedrag van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 26 mei 2008 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van operator op de afdeling Snijlijn. Op 16 januari 2009 heeft er tussen werknemer en een van zijn collega's een woordenwisseling plaatsgevonden waarbij het tot een handgemeen is gekomen. Bij brief van 19 januari 2009 heeft de werkgever de werknemer gevraagd zijn collega met respect te behandelen. Nadien is werknemer in de periode van 2012-2018 meerdere malen (schriftelijk) gewaarschuwd voor zijn gedrag. Op 21 februari 2019 hebben zich wederom incidenten voorgedaan. Bij brief van 22 februari 2019 heeft werkgever aan werknemer onder meer geschreven dat, met verwijzing naar de vele officiële waarschuwingen in zijn dossier, het vertrouwen bij werkgever in werknemer na deze nieuwe voorvallen ontbreekt en dit voor werkgever de aanleiding is om de arbeidsovereenkomst te gaan ontbinden als tussen partijen voor 1 maart 2019 geen overeenstemming is bereikt over de aangeboden vaststellingsovereenkomst. Op 29 april 2019 heeft de werknemer zich bij de werkgever arbeidsongeschikt gemeld. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

Opzegverbod

Gebleken is dat werknemer op 25 maart 2019 bij de bedrijfsarts op het open spreekuur is verschenen. De rapportage verzuimbegeleiding van de bedrijfsarts van die datum vermeldt dat werknemer zich heeft gemeld om met een beroep op het inzage- en correctierecht zijn dossier op te vragen, en dat het dossier daarop aan werknemer is verstrekt. Uit de rapportage van de bedrijfsarts en de door werknemer zelf overgelegde medische kaart blijkt niet van een verzoek van werknemer op 25 maart 2019 om een beoordeling van zijn arbeidsgeschiktheid, noch van een weigering van de bedrijfsarts om werknemer te beoordelen, noch van een ziekmelding. Vast staat dat werknemer zich vervolgens bij het UWV heeft gemeld voor een deskundigenoordeel. Werknemer heeft deze aanvraag ook zelf weer ingetrokken. Voorts is

zonder verklaring gebleven waarom werknemer geen deskundigenoordeel heeft verzocht ten aanzien van zijn volledige herstelmelding als gemeld in de rapportage verzuimbegeleiding van 27 december 2018. Het vorenstaande leidt ertoe dat niet anders kan worden afgeleid dan dat werknemer zich na de volledige herstelmelding van 27 december 2018 eerst op 29 april 2019, dus een maand ná het indienen van het verzoekschrift, bij werkgever ziek heeft gemeld. Het verweer dat sprake is van strijd met het opzegverbod tijdens ziekte stuit reeds hierop af.

Verwijtbaar handelen

Het verweer van werknemer komt erop neer dat hij zegt dat werkgever onvoldoende oog heeft voor het feit dat hij sedert zijn val tijdens het werk in juni 2017 voortdurend last heeft van zijn knie, dat werkgever de door hem aangekaarte arbeidsomstandigheden niet onder ogen wil zien en zijn beperkingen niet serieus neemt en dat hij zich als gevolg daarvan wel eens minder gepast uitdrukt. Daarmee gaat werknemer er echter aan voorbij dat de verwijten die hem worden gemaakt al dateren van jaren vóórdat hij in juni 2017 ten val is gekomen. Het is de voortdurende van onacceptabel gedrag dat werknemer wordt verweten, tegen welk verwijt geen gemotiveerd inhoudelijk verweer is aangedragen. Dat er sprake is van slechte of onvoldoende veilige arbeidsomstandigheden vindt geen steun in de stukken. Steeds en zo lang als werknemer melding heeft gemaakt van klachten aan zijn knie zijn daarop maatregelen getroffen. Dat werkgever in dat opzicht enig verwijt zou treffen is zonder toereikende onderbouwing gebleven. Gebleken is dat werknemer vele malen opnieuw de kans is geboden om zich aan te passen. Aan werknemer is bij herhaling ondubbelzinnig helder gemaakt dat de werkgever zijn taal, gedrag en houding niet accepteerde. Van enige inspanning van werknemer om zich naar deze redelijke eisen te voegen, is niet gebleken. Werkgever heeft daarom op goede gronden mogen concluderen dat na de incidenten op 21 februari 2019 voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer van hem kon worden gevegd. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen van de werknemer als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, zodat werknemer recht heeft op toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:6629

Zaaknummer: 7638086 EJ VERZ 19-82346

Rechters: M.H. Rochat

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW