

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis ontbindingsverzoek. Dilemma van kantonrechter omdat toewijzing van het ontbindingsverzoek geen recht doet aan het opzegverbod tijdens ziekte en afwijzing van het ontbindingsverzoek hoogstwaarschijnlijk zal leiden tot een nieuw ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als fysiotherapeut/manueel therapeut. Op 18 februari 2022 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld. De verwachting is dat werknemer binnen drie tot vier maanden hersteld is. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat het gedrag van werknemer ten opzichte van werkgeefster zodanig bedreigend is dat van een normale arbeidsverhouding geen sprake meer is. Daarnaast weigert werknemer herhaaldelijk de redelijke adviezen van de bedrijfsarts in het kader van zijn re-integratie op te volgen. Volgens werknemer is er geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding en als daar al sprake van zou zijn is die het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, waardoor hij recht heeft op een billijke vergoeding. Ook stelt werknemer dat het feit dat hij momenteel arbeidsongeschikt is aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat.

Oordeel

In februari 2022 is tussen partijen een onoverbrugbare kloof ontstaan door een verschil van mening tussen werkgeefster en werknemer over de wijze van patiëntenbehandeling in de fysiotherapiepraktijk. Werknemer is sinds 18 februari 2022 onafgebroken arbeidsongeschikt. Keer op keer geeft de bedrijfsarts aan dat werknemer op een termijn van maximaal enkele maanden volledig het werk in zijn eigen functie moet kunnen hervatten. Werknemer kan zich moeilijk schikken in de door werkgeefster opgedragen re-integratieactiviteiten. Van werkgeefster zou gezegd kunnen worden dat zij, wellicht ingegeven door de geringe omvang van de organisatie, weinig flexibiliteit toont in de richting van werknemer. De re-integratie en/of de werkhervatting en zelfs de weg daarheen zou tot oplopende spanningen tussen partijen kunnen leiden, die op hun beurt weer de re-integratie en/of de werkhervatting kunnen belemmeren. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat partijen tevergeefs pogingen hebben gedaan om via mediation nader tot elkaar te komen. De vraag is of partijen ooit nog tot een normale arbeidsverhouding met elkaar kunnen komen. Het is echter niet aan de kantonrechter om zich een oordeel te vormen over de mogelijke spanningen tussen partijen indien de re-integratie van werknemer zal worden doorgezet. Partijen verschillen niet van mening dat hun arbeidsverhouding verstoord is en dat herstel daarvan hoogst

onaannemelijk is. In beginsel kan die verstoorde arbeidsverhouding gekwalificeerd worden als een voldragen ontslaggrond in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. In dit geval staat echter het opzegverbod tijdens ziekte en de reflexwerking van die bepaling bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. De kantonrechter kan er niet omheen dat het ontbindingsverzoek van werkgeefster, wellicht niet ten volle, maar dan toch ten minste in zekere mate verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Een afwijzing van het ontbindingsverzoek van werkgeefster staat op grond van het opzegverbod op zeer gespannen voet met de noodzaak die bij afwijzing van het verzoek voor beide partijen ontstaat om zich wederom te gaan inspannen voor de re-integratie van werknemer bij werkgeefster. Toewijzing van het verzoek doet geen recht aan het opzegverbod tijdens ziekte, terwijl afwijzing van het verzoek met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid zal leiden tot een nieuwe ontbindingsverzoek door werkgeefster. Voordat de kantonrechter toekomt aan deze beslissing, overweegt hij dat hij geen grond ziet voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer. Van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster is geen sprake. De kantonrechter zal een datum bepalen waarop de mondelinge behandeling zal worden voortgezet. De kantonrechter verwacht dat partijen in de tussentijd ten minste trachten zelf een uitweg uit het geschil bereiken. Indien zij niet zelf tot een uitweg komen, is de kantonrechter voornemens het ontslag niet langer in verband te zien met de arbeidsongeschiktheid van werknemer.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:11694

Zaaknummer: 10090796 RP VERZ 22-50426

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: C.J. de Wever en P. Drenth

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:670 lid 1 BW