

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever met arbeidsongeschikte werknemer wordt afgewezen. Niet is vast komen te staan dat zich een uitzonderingssituatie voordoet waardoor het opzegverbod tijdens ziekte moet worden doorbroken.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2019 in dienst getreden van Koninklijke Smals N.V. (hierna: Smals) in de functie van HR-Business Partner. Het laatstverdiende brutomaandsalaris van werkneemster bedraagt € 6.248,00 exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 25 januari 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 29 juni, 20 oktober en 5 december 2022 heeft werkneemster gesproken met de bedrijfsarts. Geconstateerd is dat tussen werkneemster en Smals communicatieproblemen bestaan. Op advies van de bedrijfsarts zijn partijen op 16 januari 2023 met een mediationtraject gestart. Op 17 februari 2023 is dat traject zonder resultaat geëindigd. Op 10 maart 2023 is een definitieve rapportage van een arbeidsdeskundig re-integratieonderzoek vastgesteld waarin staat dat een tweedespoortraject dient te worden ingezet. Werkneemster is tot op heden arbeidsongeschikt. Smals verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen dan wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding of vanwege een combinatie van deze redenen. Volgens Smals heeft werkneemster door haar verwijtende en aanvallende handels- en communicatiewijze de arbeidsverhouding steeds verder op scherp gezet en terugkeer naar de werkvloer onmogelijk gemaakt. Gelet op haar functie behoorde zij zich bewust te zijn van haar ontoelaatbare gedrag. Voorts heeft werkneemster vertraging veroorzaakt in het mediationtraject door onbereikbaar te zijn voor de bedrijfsarts en heeft zij zich herhaaldelijk ongepast uitgelaten jegens collega's. Dit kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen, aldus Smals. Werkneemster beroept zich op het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Duidelijk is dat de rode draad in het geschil tussen partijen is dat er gedrags- en communicatieproblemen zijn. Uit de gedingstukken (beoordelingsformulieren, functioneringsgesprekken) volgt dat deze problemen nog niet bestonden voor ziekmelding van werkneemster. Dat die problemen er na ziekmelding wel waren, volgt uit verslagen van de bedrijfsarts. Zo heeft de bedrijfsarts meermaals geadviseerd een goed, open en veilig gesprek te voeren en is geconstateerd dat werkneemster sinds haar ziekmelding (aanhoudende) beperkingen op het vlak van sociaal functioneren had. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk dat deze beperkingen invloed

(kunnen) hebben gehad op de manier van communiceren en handelen van werknemster in de periode vanaf haar ziekmelding. In de beoordelingsformulieren die een beeld geven van sociale vaardigheden van werknemster in de periode tot aan ziekmelding, scoort zij namelijk tot tweemaal toe een 8 voor omgang met collega's. Doordat Smals elk onderzoek naar het effect van de geconstateerde beperkingen op het gedrag van werknemster achterwege heeft gelaten, kan niet worden vastgesteld dat de feiten en omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd zich ook zouden hebben voorgedaan als geen sprake was geweest van de beperkingen en dus kan evenmin worden vastgesteld dat hierin (ook) een redelijke grond voor ontbinding zou zijn gelegen wanneer arbeidsongeschiktheid wordt weggedacht. Het beroep op de uitzonderingssituatie van artikel 7:671b lid 6 sub a (ontbinding houdt geen verband met ziekte) slaagt daarom niet. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 11-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:2230

Zaaknummer: 10388753_E11052023

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: R.J.C. Brouwer en B. Wattel

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:61b BW