

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft ten onrechte het opzegverbod bij ziekte niet toegepast bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 11 augustus 2008 in dienst getreden bij werkgever als monteur. Op 28 juli 2022 heeft zich tussen werknemer en zijn leidinggevende een incident voorgedaan. Werknemer is naar huis gegaan en heeft zich vervolgens ziek gemeld bij de directeur van werkgever. Werkgever heeft aanvankelijk de ziekmelding geweigerd en voor de dagen dat werknemer niet aanwezig was verlof ingehouden. Ook is er vanaf september 2022 geen salaris aan werknemer betaald. Op 9 september 2022 heeft werknemer voor het eerst een bedrijfsarts gezien. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat werknemer met ingang van 29 juli 2022 volledig arbeidsongeschikt is. Werkgever heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, g-grond dan wel i-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond per 8 november 2022. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof stelt eerst vast dat werknemer ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek (d.d. 30 augustus 2022) arbeidsongeschikt was, zodat het opzegverbod tijdens ziekte in beginsel aan de ontbinding in de weg stond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst toch ontbonden. Het hof is van oordeel dat de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd, zich niet (volledig) laten abstraheren van de ziekte van werknemer. Het ontbindingsverzoek is volledig gestoeld op het incident van 28 juli 2022. Partijen verschillen van mening over de exacte gang van zaken tijdens het incident, maar niet ter discussie staat dat sprake was van een heftige uitbarsting door werknemer, nadat hij op zijn werk was aangesproken door zijn leidinggevende. Door toedoen van werknemer is een puntig metalen werkstuk op de grond voor de voeten van leidinggevende terecht gekomen. Daarnaast heeft werknemer een rubberen hamer in zijn hand gehad en tegen leidinggevende gezegd 'Ik heb ze al groter voor mij gehad en die gingen ook neer'. Werknemer heeft voldoende onderbouwd dat dit gedrag is veroorzaakt door zijn ziekte. Werknemer heeft namelijk aangevoerd dat zijn gedragingen die volgens werkgever ten grondslag liggen aan het ontbindingsverzoek, zijn veroorzaakt door de psychische problematiek waar werknemer al langere tijd mee te kampen had. Volgens werknemer kan een en ander niet los van elkaar worden gezien, en daar is het hof het mee eens. Het hof is derhalve van oordeel dat het gedrag van werknemer tijdens het voorval, dat tot de ontbinding heeft geleid, niet volledig kan

worden geabstraheerd van zijn ziekte. De heftige uitbarsting van werknemer kan niet (geheel of overwegend) los worden gezien van zijn op dat moment al maanden aanwezige depressieve klachten en hulpvraag op het gebied van emotieregulatie. Iets van een verband is wel degelijk aanwezig, en daarom mist artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW toepassing. De grieven van werknemer slagen. Werknemer heeft verzocht om een billijke vergoeding. Het hof houdt rekening met het gegeven dat werknemer met ingang van 1 december 2022 een andere baan heeft. Voorts houdt het hof rekening met het (verwijtbaar) handelen van werknemer op 28 juli 2022, maar óók met het (verwijtbaar) handelen van werkgever. Het niet (op tijd) betalen van het salaris en ten onrechte inhouden van verlof tijdens ziekte is namelijk ook verwijtbaar. Ten slotte houdt het hof rekening met het dienstverband van werknemer én met het gegeven dat werkgever een kleine onderneming is. Alles afwegende acht het hof een billijke vergoeding van € 3.500 bruto redelijk om aan werknemer toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1972

Zaaknummer: 200.321.973_01

Rechters: R.R.M. de Moor, M. van Ham en B. Kloppert

Advocaten: F.H.I. Hundscheid en R.C. Breuls

Wetsartikelen: 7:670 BW