

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Niet (voldoende) gebleken dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de ziekte van werknemer. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgeefster.

Feiten

Werknemer is op 9 december 2013 bij Oasen N.V. (hierna: Oasen) in dienst getreden. Hij verdient thans een salaris van € 4.838 bruto. Op zijn arbeidsovereenkomst is de Cao WWB van toepassing. Vanaf 1 mei 2021 is hij voor Oasen gaan werken in de functie van 'adviseur continu verbeteren' in het team bedrijfsbureau, sector realisatie & onderhoud, welk team thans bekend is onder de naam team projectbureau. Als adviseur continu verbeteren adviseert en ondersteunt werknemer het (lijn)management bij het realiseren van procesverbeteringen en/of vernieuwingen bij Oasen. Daarbij heeft hij voornamelijk de rol van procesbegeleider en coördinator. Per 1 december 2022 wordt de functie adviseur continu verbeteren ingedeeld in schaal 10. Deze indeling vond plaats in het kader van het project onderhoudsronde functiewaardering, waarin alle functies bij Oasen opnieuw zijn beschreven en ingedeeld. Werknemer heeft tegen de indeling bezwaar en wendt zich tot de toetsingscommissie, omdat hij van mening is dat hij in schaal 11 moet worden ingedeeld. Wat in deze kwestie meespeelt, is dat de wijze waarop werknemer zijn functie uitvoert steeds als goed is beoordeeld. Wel zijn er regelmatig opmerkingen gemaakt over zijn manier van communiceren, over de wijze waarop hij samenwerkt, over zijn rechtlijnigheid en zijn vaardigheid om te luisteren. Op 13 december 2022 kreeg werknemer een beoordeling dat hij op alle competenties goed scoorde, behalve op de competentie samenwerking. Dit laatste noodzaakte tot verbetering. De gesprekken die daarop volgden, leidden er uiteindelijk toe dat werknemer zich onveilig ging voelen. Eind maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts adviseerde mediation en een interventieperiode. De mediation is gestart op 24 april 2023 en is op 30 juni 2023 geëindigd zonder resultaat. Op dezelfde dag heeft Oasen een voorstel gedaan voor de beëindiging van zijn dienstverband, welke aanbod niet is geaccepteerd. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer met ingang van 31 juli 2023 wel ziek is en dat zijn herstel op een termijn van 4 tot 6 weken is te verwachten. Oasen is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord en verzoekt ontbinding. Werknemer verzoekt afwijzing en in het geval van toewijzing toekenning de transitievergoeding en de billijke vergoeding van € 150.000 bruto.

Oordeel

Opzegverbod

Werknemer voert aan dat het verzoek van Oasen niet kan worden toegewezen omdat hij ziek is, zodat het opzegverbod wegens ziekte geldt. Uit het verslag van de bedrijfsarts d.d. 3 april 2023 blijkt dat de werknemer niet ziek was op die datum en dat de bedrijfsarts eerst na het indienen van het onderhavige verzoekschrift heeft vastgesteld dat hij met ingang van 31 juli 2023 wel ziek is. Het opzegverbod wegens ziekte vindt, aldus de kantonrechter, geen toepassing. Het is overigens ook niet (voldoende) gebleken dat het onderhavige verzoek verband houdt met de ziekte waarmee werknemer kennelijk te kampen heeft gekregen.

Verstoorde arbeidsverhouding

Uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd en de in het geding gebrachte producties blijkt naar het oordeel van de kantonrechter voldoende dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen wel verstoord is geraakt. Dat Oasen op deze verstoring heeft aangestuurd, omdat werknemer bezwaar is gaan maken tegen de nieuwe omschrijving van zijn functie en zijn indeling in schaal 10, is niet gebleken. Feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat Oasen werknemer anders is gaan beoordelen dan voorheen, omdat hij bezwaar heeft gemaakt tegen zijn functie-indeling, zijn niet voldoende gebleken. Ook is niet gebleken dat Oasen hem bij haar in een andere passende functie kan herplaatsen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 december 2023 met toekenning van de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:21690

Zaaknummer: 10611274 EJ VERZ 23-83144

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: G.M. Gerdes, R.K.A. Kop en A. Achouitar

Wetsartikelen: 7:669 lid 2 sub g BW; 7:671b BW; 7:673 BW