

RECHTSPRAAK

Opzegverbod bij ontbinding arbeidsovereenkomst. Niet kan worden uitgesloten dat het gedrag van werknemster verband houdt met haar ziekte.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juli 2022 werkzaam bij werkgeefster op basis van een jaarcontract, dat in maart 2023 met een jaar is verlengd tot 1 juli 2024. Na een kritisch gesprek op 8 november 2023 over haar functioneren meldt werkneemster zich de volgende dag ziek. De kritiek betrof voornamelijk haar leiderschapsstijl en het ontbreken van planmatig en conceptueel werkvermogen. Tijdens haar ziekteverzuim verslechtert de situatie door ongepaste communicatie van werkneemster richting collega's. Na bezoek aan de arboarts op 23 november, die meerdere gezondheidsproblemen constateert, wordt duidelijk dat de werkgerelateerde problemen van werkneemster een belemmering vormen voor haar re-integratie. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van onder meer verwijtbaar handelen. Werkneemster beroept zich op het opzegverbod tijdens ziekte, verwijzend naar haar ernstige stressklachten en betreurt haar gedrag, dat zij toeschrijft aan verwarring waardoor ze zich de e-mails niet kan herinneren.

Oordeel

Werkneemster was arbeidsongeschikt op het moment dat zij zich beledigend uitliet en zij is dat nog steeds. Niet weersproken is dat werkneemster niet lang na haar ziekmelding in behandeling is gekomen bij de praktijkondersteuner van de huisarts. Werkneemster is doorverwezen naar een psycholoog en zij wacht op een oproep. De kantonrechter heeft geen aanleiding om aan de juistheid van die verklaring te twifelen. Dat er (nog) geen diagnose is, is juridisch niet van belang. Het verweten gedrag is niet eerder voorgekomen en komt dus uit het 'niets'. Gelet op deze gang van zaken kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden uitgesloten dat een combinatie van de (door de arboarts) gemelde werk- en niet-werkgerelateerde gezondheidsproblemen invloed heeft gehad op het gedrag van werkneemster na de ziekmelding. Hieruit volgt dat niet kan worden aangenomen dat die gedragingen geen verband houden met haar (psychische) gezondheidstoestand. Met andere woorden: de arbeidsongeschiktheid van werkneemster kan niet (volledig) worden geabstraheerd van de feiten en gronden waarop het ontbindingsverzoek is gebaseerd. De kantonrechter oordeelt daarom dat er een opzegverbod geldt. Daarom wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1284

Zaaknummer: 10839723 \ UE VERZ 23-395

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: C. de Bruin en I. Roos

Wetsartikelen: