

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt ontbinding van arbeidsovereenkomst werknemer. Verzoek afgewezen omdat een opzegverbod geldt en het ontbindingsverzoek daarmee verband houdt.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2005 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. De functie van werknemer is Warehouse operator 2 met een loon van € 3.059,12 bruto per maand. Vanaf medio 2021 heeft werkgeefster meerdere waarschuwingen aan werknemer gegeven voor zijn gedrag en houding. Over 2021 en 2022 is het functioneren van werknemer beoordeeld als 'onvoldoende' en als 'verbetering nodig'. Na een incident op 5 december 2023 is aan werknemer bij brief van 7 december 2023 een nieuwe waarschuwing gegeven. Volgens werkgeefster had werknemer op een vraag van zijn leidinggevende luidkeels en verbolgen gereageerd, waarbij hij een dreigende houding aannam en zwaaiende, dreigende, handgebaren maakte. De leidinggevende kreeg volgens werkgeefster het gevoel dat werknemer haar wilde slaan. Werknemer heeft zich op 15 december 2023 ziekgemeld. Daarna heeft hij zijn eigen werk gedeeltelijk, voor een beperkt aantal uren, verricht. Op 4 januari 2024 heeft het jaarlijkse beoordelingsgesprek plaatsgevonden. De beoordeling over 2023 was 'onvoldoende'. Omdat werknemer daardoor drie jaar op rij een 'onvoldoende' of 'behoeft verbetering' als beoordeling kreeg, is hij teruggeplaatst in de functie van Operator 2. Na een telefonisch consult met de bedrijfsarts op 23 januari 2024 is werknemer volledig ziekgemeld.

De bedrijfsarts concludeert op 18 maart 2024 dat werknemer beperkingen ervaart door een stressvolle werksituatie en adviseert mediation. Werknemer hervat na het mediationtraject zijn werkzaamheden totdat werknemer op 5 augustus 2024 tijdens een conflict met de bedrijfsarts intimiderend gedrag vertoont, waarop werkgeefster hem op non-actief stelt en besluit de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair g-grond, en meer subsidiair d-grond dan wel een combinatie van voornoemde gronden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte is van toepassing, omdat werknemer na zijn op non-actiefstelling op 5 augustus 2024 niet hersteld is gemeld, waardoor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in beginsel niet kan worden toegewezen. In artikel 7:671b lid 6 BW staat dat ondanks het bestaan van een opzegverbod, de kantonrechter de arbeidsovereenkomst in twee gevallen toch kan ontbinden, namelijk als het verzoek om ontbinding geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden

betrekking hebben of indien er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen. Werknemer was arbeidsongeschikt toen hij de bedrijfsarts op 5 augustus 2024 benaderde en bleef daarna arbeidsongeschikt. Het gedrag van werknemer was mogelijk beïnvloed door zijn gezondheidsproblemen en zijn arbeidsongeschiktheid kon niet volledig worden losgekoppeld van de feiten en gronden waarop het ontbindingsverzoek was gebaseerd. Hoewel het gedrag van werknemer ontoelaatbaar was, kan niet worden aangenomen dat dit gedrag geen verband hield met zijn psychische gezondheidstoestand. Daarom geldt het opzegverbod tijdens ziekte en wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6625

Zaaknummer: 11319170 \ UE VERZ 24-285

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: A. Koekkoek en DAS Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:671b lid 6 BW en 7:66g lid 3 sub e BW