

RECHTSPRAAK

DHL Global Forwarding (Netherlands) B.V./werkneemster

Ontbinding (g-grond). Reflexwerking opzegverbod (ziekte) wordt gepasseerd, nu sprake is van uitzonderingssituatie ex artikel 7:671b lid 6 onderdeel b BW. Voortzetting arbeidsovereenkomst komt gezondheid werkneemster niet ten goede. Eindigen dienstverband in belang van werkneemster.

Werkneemster heeft met ingang van 18 april 2011 via een uitzendbureau werkzaamheden voor DHL Global Forwarding (Netherlands) B.V. (hierna: DHL) verricht en is aansluitend per 1 september 2014 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij DHL. X was op dat moment de leidinggevende van werkneemster. Op 18 augustus 2015 heeft een aanvaring plaatsgevonden tussen X en werkneemster. Werkneemster is sinds 19 augustus 2015 af en aan arbeidsongeschikt geweest. Werkneemster is thans arbeidsongeschikt. DHL verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) althans andere omstandigheden (h-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de door DHL overgelegde stukken en uit de eigen stellingen van werkneemster volgt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Daartoe is het volgende redengevend. Tussen partijen is niet in geschil dat een aantal collega's van werkneemster eind maart 2014, in de periode dat werkneemster binnen het team de rol van guiding penguin vervulde, ernstige klachten over de houding en het gedrag van werkneemster hebben geuit. Werkneemster zou een uitbarsting hebben gehad, waarbij zij de nodige krachttermen zou hebben gebruikt en als beledigend ervaren opmerkingen zou hebben gemaakt richting de desbetreffende collega's. Werkneemster heeft de door DHL gestelde feiten rondom dit incident niet betwist, anders dan 'dat de stelling dat ze zich zou hebben misdragen een beetje overdreven is'. Vervolgens heeft op 7 november 2014 wederom een aanvaring plaatsgevonden tussen werkneemster en een medewerker van de afdeling Customer service. De kantonrechter constateert dat de verhoudingen tussen werkneemster en DHL nog verder op scherp zijn komen te staan nadat werkneemster begin 2015 had besloten een dag minder in de week te willen gaan werken en niet langer de rol van guiding penguin op zich te willen nemen. DHL is door deze beslissing teleurgesteld geraakt in de verwachtingen die zij van werkneemster had ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vervolgens heeft op 18 augustus 2015 een incident plaatsgevonden tussen leidinggevende X en werkneemster. Uit e-mails van werkneemster volgt dat zij de

communicatie en samenwerking met X als uiterst moeizaam en problematisch ervaart, zo heeft zij ook ter zitting verklaard. Uit de stukken is gebleken dat ook tussen werknemster en een andere leidinggevende en diverse collega's een uiterst moeizame relatie bestaat. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat van een werkbare verhouding tussen werknemster en DHL geen sprake meer is. Pogingen om de relatie tussen werknemster en DHL te herstellen, waarbij door partijen in de loop van 2015 en 2016 diverse gesprekken zijn gevoerd (waaronder ook gesprekken met de vertrouwenspersoon), zijn op niets uitgelopen. De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 onderdeel a BW, nu werknemster ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte en deze ziekte nog geen twee jaar duurt. Gezien het bepaalde in artikel 7:671b lid 6 BW staat dit echter niet in de weg aan ontbinding. De uitzonderingssituatie van artikel 7:671b lid 6 onderdeel b BW is aan de orde, te weten dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemster dient te eindigen, omdat haar gezondheidstoestand alleen maar verslechtert door het in stand laten van de arbeidsovereenkomst. Een en ander levert een grond op de reflexwerking van het opzegverbod te passeren. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:6995

Zaaknummer: 5243684 VZ VERZ 16-16150

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: M. de Jong

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:670 BW en 7:671b BW