

RECHTSPRAAK

Kverneland Group Nieuw-Vennep BV/werknemer

Opzegverbod ziekte verzet zich niet tegen beëindiging arbeidsovereenkomst in hoger beroep wegens g-grond. Verstoorde arbeidsverhouding houdt geen verband met arbeidsongeschiktheid en in belang van werknemers gezondheid dat arbeidsovereenkomst eindigt.

Werknemer (geboren 1960) is sedert 18 maart 1981 in dienst van Kverneland dan wel diens rechtsvoorgangers, en was laatstelijk werkzaam in de functie van all-round poedercoater, tegen een salaris van laatstelijk € 2.447 bruto per maand. Op 11 oktober 2013 heeft Kverneland werknemer geschreven niet tevreden te zijn over zijn functioneren als Eerste Man.

Werknemer is vervolgens uitgevallen met aan het werk gerelateerde spanningsklachten.

Nadien is gesproken over terugplaatsing van werknemer in een lagere functie. In oktober 2015 wordt werknemer naar huis gestuurd omdat hij in strijd zou hebben gehandeld met aanwijzingen die hem waren verstrekt. Werknemer meldt zich ziek. De bedrijfsarts stelt vast dat werknemer niet arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte, maar dat de arbeidsverhoudingen ernstig zijn verstoord. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen omdat, kort gezegd, het opzegverbod als bedoeld in artikel 7:671b lid 2 jo. lid 6 BW aan een ontbinding in de weg staat.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof leidt uit het feitenrelaas af dat onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer op en na 8 december 2015 arbeidsongeschikt was. Zelfs echter indien sprake zou zijn van arbeidsongeschiktheid, dan staat deze naar het oordeel van het hof niet aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg. Door Kverneland is immers gesteld, en door werknemer niet weersproken, dat de grond voor ontbinding geen verband houdt met de mogelijke arbeidsongeschiktheid. Bovendien volgt uit de opmerkingen van werknemer dat hij het in belang van zijn gezondheid acht dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen. De medische situatie van werknemer vormt daarom geen belemmering de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het hof zal dit doen met ingang van 1 augustus 2016. Kverneland heeft aangeboden een transitievergoeding te betalen. Werknemer heeft hierop ook aanspraak gemaakt. Tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep bleken partijen verschillende berekeningen te hebben gemaakt aangaande de hoogte van deze transitievergoeding, welke berekeningen wat hun uitkomsten betreft in geringe mate van elkaar verschilden. Op voorstel

van het hof hebben partijen, gelet op dat geringe verschil, verklaard te kunnen instemmen met de vaststelling van de aan werknemer toekomende transitievergoeding op een bedrag van € 60.000 bruto. Dit bedrag zal hem worden toegekend. Het hof is van oordeel dat onvoldoende is komen vast te staan dat het gedrag van Kverneland in relatie tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond dat er sprake is van een vertrouwensbreuk, ernstig verwijtbaar is. Het is niet duidelijk geworden op wiens initiatief werknemer na het opstellen van het plan van aanpak méér is gaan werken dan in dat plan stond vermeld. Of de demotie in januari 2014 terecht heeft plaatsgevonden of niet, kan thans niet worden vastgesteld. Feit is dat werknemer zich daar op dat moment bij heeft neergelegd, althans daartegen geen (juridische) actie heeft ondernomen, alsook dat het een jaar later, bij de beoordeling in maart 2015, weer vrij goed met hem ging. Dat werknemer, na zijn ziekmelding op 8 november 2015, pas door de bedrijfsarts werd gezien op 8 december 2015, valt Kverneland, gelet op de lopende ontslagprocedure, niet ernstig te verwijten. De expliciete door werknemer aangevoerde omstandigheden, die zouden leiden tot ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van Kverneland, zijn aldus onvoldoende komen vast te staan. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:2508

Zaaknummer: 200.184.885/01

Rechters: G.C. Boot, C.M. Aarts en W.H.F.M. Cortenraad

Advocaten: A. Goudriaan en D.W. Giltay Veth

Wetsartikelen: 7:671b lid 2 jo. lid 6 BW, 7:670 BW, 7:683 BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW