

RECHTSPRAAK

# Verpakkingsindustrie Velsen B.V./werknemer

***Werknemer gebruikt meermalen verbaal geweld tegen collega's. Ontbindingsverzoek afgewezen nu ontslagredenen verband houden met de ziekte. Ontbinding ook niet in belang van werknemer.***

## *Feiten*

Werknemer is op 15 augustus 1988 in dienst getreden bij Flexoplast. Sinds 2016 vertoont werknemer afwijkend gedrag, in die zin dat hij zich agressief en intimiderend ten opzichte van zijn collega's gedraagt. Op 10 november 2016 heeft de bedrijfsarts contact opgenomen met de huisarts van werknemer. Werknemer had aangegeven dat hij op het werk vergiftigd zou zijn en wenste een bloedonderzoek. Bij e-mail van 10 november 2016 heeft de bedrijfsarts werknemer arbeidsongeschikt verklaard. Op 17 januari 2017 hebben partijen afgesproken dat werknemer zijn werkzaamheden zou hervatten in een andere ploeg, te weten de B-ploeg. Op 9 februari 2017 heeft zich een incident voorgedaan waarbij werknemer verbaal geweld tegen twee collega's heeft gebruikt. Naar aanleiding van dit incident is werknemer twee dagen geschorst. Flexoplast heeft aangegeven dat het op een dreigende manier aanspreken van collega's niet getolereerd wordt en een volgende overtreding arbeidsrechtelijke consequenties zal hebben. Bij brief van 15 februari 2017 heeft Flexoplast werknemer een officiële waarschuwing gegeven. Op 18 oktober 2017 heeft zich wederom een incident voorgedaan. Werknemer heeft zich woedend uitgelaten richting een collega van de A-ploeg. Op 28 november 2017 heeft werknemer een collega met de dood bedreigd. Naar aanleiding van dit incident is werknemer een dag geschorst. Bij brief van 29 november 2017 heeft werknemer van Flexoplast een tweede officiële waarschuwing gekregen. Werknemer heeft van 4 december 2017 tot en met 15 januari 2018 vakantie genoten en is vervolgens vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Eind januari 2018 heeft de gemachtigde van werknemer hem ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer arbeidsongeschikt is en heeft de arbeidsongeschiktheid per 28 november 2017 in laten gaan. Flexoplast verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-, g- en h-grond. Flexoplast doet daarnaast uitdrukkelijk een beroep op artikel 7:671b lid 6 BW.

## *Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. De kantonrechter is van oordeel dat sprake

is van een zodanig verband tussen enerzijds de ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemer en anderzijds de door Flexoplast ter onderbouwing van de gestelde ontslaggronden aangevoerde feiten en omstandigheden dat voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen plaats is. Daartoe wordt het volgende overwogen. Volgens het verslag van de bedrijfsarts van 21 februari 2018 bestaat de problematiek van werknemer al langer, spelen gebeurtenissen op het werk een grote rol in de beleving van werknemer en wantrouwt hij collega's. Mede gezien de aard van zijn medische problemen is het aannemelijk dat de ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemer een relatie hebben met de incidenten. De manier waarop werknemer zich tijdens die conflicten heeft geuit past bij de psychische klachten die hij heeft. Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat die incidenten (mede) zijn veroorzaakt door de ziekte van werknemer. Dat betekent dat er een verband is tussen het ontbindingsverzoek en de ziekte van werknemer, zodat het verzoek niet kan worden ingewilligd. Flexoplast heeft nog aangevoerd dat het opzegverbod niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat, omdat ontbinding in het belang is van werknemer zelf. De kantonrechter oordeelt evenwel dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in het belang van werknemer is. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat werknemer behandeling volgt om zijn stoornis onder controle te krijgen. Uit de probleemanalyse van de bedrijfsarts volgt bovendien dat samenwerking 'nu' niet mogelijk is, dat er *'nu geen benutbare mogelijkheden'* zijn en dat *'de toekomst (...) nog onduidelijk'* is. De kantonrechter vindt het dan ook te voorbarig om bij deze stand van zaken te concluderen dat werknemer zijn functie van Extrudeur A in de toekomst niet meer zou kunnen uitoefenen en dat hij om die reden gebaat zou zijn bij een ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 23-04-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2018:3655

**Zaaknummer:** 6581076 \ AO VERZ 18-4 (PA)

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** E.W. Kingma en I. Kuiper-Bisscheroux

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW en 7:671b lid 6 BW