

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werkgever tot ontbinding van arbeidsongeschikte werknemer en tevens MT-lid afgewezen wegens opzegverbod. Eventuele verstoorde arbeidsrelatie houdt verband met arbeidsongeschiktheid. Werkgever had meer empathie jegens werknemer moeten tonen.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2009 in dienst getreden bij Noblesse Proteins B.V. (hierna: 'Noblesse'), laatstelijk als manager operations. Werknemer maakt deel uit van het managementteam (MT) van Noblesse. Op 6 november 2017 heeft een bedrijfsongeval plaatsgevonden, waarbij werknemer ernstig gewond is geraakt. Vanaf de datum ongeval tot 4 juni 2018 is werknemer door zijn medische situatie 100 procent arbeidsongeschikt geweest. Per 4 juni 2018 is werknemer voor 90 procent arbeidsongeschikt verklaard. Noblesse verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair wegens omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens opzegverbod

Er is sprake van een opzegverbod, omdat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Beoordeeld moet worden of de verstoorde arbeidsverhouding dan wel de andere omstandigheden waar Noblesse haar verzoek op baseert, in verband staan met het opzegverbod tijdens ziekte of dat die omstandigheden maken dat het, mede gezien de arbeidsongeschiktheid van werknemer, juist in zijn belang is dat er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. Er is niet (voldoende) gesteld of anderszins gebleken dat er vóór het bedrijfsongeval van 6 november 2017 sprake was van een verstoring van de arbeidsrelatie. Behoudens de tussenevaluatie van 25 november 2016, naar aanleiding waarvan D en werknemer over en weer kritiek hebben geuit op elkaars functioneren, is niets gesteld of gebleken dat duidt op een verstoring van de arbeidsrelatie. Indien er in november 2016 reeds sprake zou zijn geweest van een verstoorde arbeidsverhouding, dan had het toch voor de hand gelegen dat er op enige manier een concreet vervolg zou zijn gegeven aan het gesprek van 25 november 2016. Noblesse heeft dit in het geheel niet onderbouwd. Een eventuele verstoring van de arbeidsrelatie kan dus alleen zijn ontstaan ná het bedrijfsongeval, en daarmee gedurende de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Daarbij geldt dat, voor zover er na het moment van het bedrijfsongeval al een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan, niet valt uit te

sluiten dat er een verband bestaat tussen die eventuele verstoring en de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Immers, blijkens hetgeen partijen naar voren hebben gebracht is er wrijving ontstaan tijdens de MT-vergadering van 5 juni 2018. Werknemer werd daar verweten dat hij werkzaamheden niet af had en de ad-interim controller heeft dat 'beschamend' genoemd. Het is met name die kwalificatie geweest die bij werknemer de moed in de schoenen heeft doen zakken. De kantonrechter vindt dit, gezien de omstandigheden, een begrijpelijke reactie van werknemer. Noblesse heeft zich veel te weinig rekenschap gegeven van het feit dat werknemer, alhoewel aanwezig, nog volop aan het re-integreren was. Het ligt op de weg van een werkgever om niet alleen op papier maar ook in de praktijk de re-integratie van een zieke werknemer mogelijk te maken en in die zin een re-integrerende werknemer waar nodig uit de wind te houden. Ook als het een MT-lid betreft met een verantwoordelijke functie. Noblesse had in dit verband beduidend meer empathie jegens werknemer moeten tonen en veel zorgvuldiger met het re-integratieproces moeten omgaan. De gebeurtenissen op 5 juni 2018 en daarna die tot de vermeende verstoring van de arbeidsverhouding hebben geleid, houden dan ook wel degelijk verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De enkele stelling van Noblesse dat werknemer zelf gebaat zou zijn bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst omdat de kwestie hem veel stress oplevert, wordt niet gehonoreerd. Niet valt in te zien dat werknemer erbij gebaat is om met een functionele beperking zonder werkkring een nieuwe baan te vinden dan wel elders te re-integreren.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 27-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:721

Zaaknummer: 7389017 AR VERZ 18-103

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: D. Lacevic en K.S. Suls

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW