

RECHTSPRAAK

Profile Tyrecenter Utrecht B.V./werknemer

De (psychische) klachten van werknemer zijn in verband te brengen met de hoge werkdruk en de slechte relatie met zijn leidinggevende en een directe collega. Om die reden wordt het opzegverbod gepasseerd. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2016 in dienst bij Profile. Profile verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat werknemer haar heeft beledigd, bedreigd, genegeerd en geïntimideerd. Hierdoor is een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie ontstaan. Werknemer beroept zich op het opzegverbod.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat in deze situatie sprake is van een opzegverbod omdat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte en deze ziekte nog geen twee jaar duurt. Dit hoeft ontbinding echter niet in de weg te staan. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer dient te eindigen. De (psychische) klachten van werknemer zijn in verband te brengen met de hoge werkdruk en de slechte relatie met zijn leidinggevende en een directe collega. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat voorzetting van de arbeidsovereenkomst de gezondheidstoestand van werknemer niet ten goede komt en mogelijk kan verslechteren. Het opzegverbod wordt gepasseerd. Uit de stukken en hetgeen partijen ter zitting hebben aangegeven is gebleken dat sprake is van onoplosbare en onoverbrugbare tegenstellingen. Er is sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Profile niet langer in redelijkheid kan worden gevergd dat zij het dienstverband met werknemer voortzet. Anders dan Profile stelt, is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Dat werknemer geen contact heeft kunnen leggen met Profile in augustus komt voor het risico van Profile. Dat het een vakantieperiode was, vormt geen rechtvaardiging voor Profile om die hele maand geen contact met werknemer te hebben. Na afloop van de vakantie heeft Profile wel getracht contact te leggen met werknemer, maar werknemer heeft dit afgewezen omdat hij geen vertrouwen meer had in Profile. Er is hier zodoende sprake van ongelukkige communicatie over en weer die heeft geleid tot de

verstoring die nu wordt aangenomen. In zo'n situatie past het niet de verstoring te wijten aan een ernstig verwijtbaar handelen van een van de partijen. De opzegtermijn wordt in acht genomen en aan werknemer komt een transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:3354

Zaaknummer: 7775761

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: B. Smid en F.B.A. Verbeek

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 1 BW, 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub h BW, 7:67o BW, 7:671b BW en 7:673 BW