

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek studentensociëteit met 35 jaar in dienst zijnde arbeidsongeschikte werknemer (62 jaar), nu dit verzoek verband houdt met de psychische toestand van werknemer door onder meer depressiviteit en alcoholgebruik, waarop zich een incident op 24 september 2019 heeft voorgedaan.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 1985 in dienst bij werkgever. Werkgever is een studentensociëteit met ruim 1.700 leden met een monumentaal sociëteitsgebouw. Werknemer heeft als taak het beheer van het meubilair van de sociëteit, het uitvoeren van reparaties aan het meubilair, het uitvoeren van (acuut) klein onderhoud en het beheer van de eigen werkruimte, apparatuur en gereedschappen. Werkgever wordt bestuurd door een bestuur, bestaande uit leden van de vereniging, dat jaarlijks wisselt. Per 9 oktober 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld en hij is thans nog steeds arbeidsongeschikt. De arbeidsongeschiktheid van werknemer is een combinatie van medische klachten en een arbeidsconflict. Op 18 september 2020 oordeelde de bedrijfsarts dat werknemer nog niet in staat is om zijn werkzaamheden of andere, aangepaste werkzaamheden te verrichten. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding of een cumulatie van beide. Aan dit verzoek legt werkgever ten grondslag dat werknemer op 24 september 2019 alle grenzen van het toelaatbare heeft overschreden door jegens een van de bestuursleden fysiek geweld te gebruiken en zich daarbij ook zeer bedreigend verbaal te uiten. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt onder meer dat zijn arbeidsongeschiktheid verband houdt met het ontbindingsverzoek, waardoor het opzegverbod tijdens ziekte aan de orde is.

*Oordeel**Opzegverbod*

De kantonrechter oordeelt allereerst dat sprake is van het opzegverbod wegens ziekte in de zin van artikel 7:670 BW. Vast staat namelijk dat werknemer nog steeds arbeidsongeschikt is. In geval van een opzegverbod bepaalt artikel 7:671b lid 6 BW dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek kan inwilligen, indien (a) het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft of (b) sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer behoort te eindigen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de uitzondering onder (b) niet aan de orde. Op dit moment is werknemer onder medische behandeling en het

belang van werknemer vereist niet dat de arbeidsovereenkomst nu eindigt. Werknemer kan tijdens zijn arbeidsongeschiktheid in dienst van werkgever verder aan zijn herstel werken. De kantonrechter beoordeelt vervolgens de uitzondering onder (a). Daarbij worden eerste enkele inleidende opmerkingen gemaakt.

Toestand van werknemer

Voor het beoordelen van het incident van 24 september 2019 is het noodzakelijk deze in het perspectief te plaatsen van de positie en werkomstandigheden van werknemer en de gezagsverhoudingen binnen werkgever. Werknemer (62 jaar oud) is reeds 35 jaar bij werkgever in dienst in een en dezelfde functie. Zijn voornaamste taak is het telkens weer herstellen van meubilair dat tijdens studentenfeesten beschadigd raakt. Tijdens zijn dienstverband krijgt werknemer elk jaar te maken met een nieuw bestuur dat – relatief gesproken – elk jaar een jaar jonger wordt. Het bestuur van werkgever bestaat immers uit leden van de vereniging, die steeds begin twintig zijn. De besturen hebben niet altijd een eenduidig beleid jegens werknemer gevoerd. Werknemer heeft te kampen gehad met alcoholgebruik, ook tijdens het werk, en hem werd verboden tijdens het werk nog alcohol te drinken. Desondanks werd werknemer op gezette tijden door bestuursleden, nota bene zijn leidinggevend, uitgenodigd met hen tijdens of na het werk alcohol te drinken.

Incident op 24 september 2019

Op 24 september 2019 heeft werknemer met toestemming van een bestuurslid enkele biertjes gedronken. Daarna is werknemer omstreeks 19:30 uur naar de commissariskamer gegaan, waar het bestuur aanwezig was, met de kennelijke bedoeling om een foto van het bestuur te maken. De situatie in de commissariskamer is uit de hand gelopen. Werknemer betwist niet dat hij in erg sterke bewoordingen verbaal is uitgevallen tegen de bestuursleden en dat hij met zijn vuist hard op tafel en op een bord heeft geslagen. Gesteld wordt dat werknemer ook korte tijd fysiek een bestuurslid heeft vastgegrepen. Werknemer is daarop onder begeleiding naar huis gebracht. Werknemer is daarna ook door het bestuur geschorst. Vrij snel na dit incident is werknemer ziekgemeld en hij heeft zich op 12 oktober 2019 onder behandeling van de crisisdienst van de GGZ gesteld, waar hij in behandeling is gegaan in verband met depressiviteit en psychische klachten. Gebleken is echter dat werknemer zich reeds in mei 2019 met dergelijke klachten had gemeld bij zijn huisarts en dat hij zich eerder op 11 september 2019 ziek had gemeld. Op 13 september 2019 werd hij echter weer beter gemeld. Op zijn werk werd werknemer meteen weer geconfronteerd met veel beschadigd meubilair, een naar zijn mening chaotische toestand in de studentensociëteit, en veel verschillende opdrachten van de zijde van een net nieuw benoemd bestuur.

Conclusie

Naar het oordeel van de kantonrechter kan het incident van 24 september 2019 niet los worden gezien van de psychische toestand, waaraan werknemer reeds voorafgaand aan het incident leed en waarvoor hij zich vrij snel na het incident onder behandeling heeft laten stellen. In die zin is de kantonrechter van oordeel dat het ontbindingsverzoek verband houdt

met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat het ontbindingsverzoek verband houdt met het opzegverbod tijdens ziekte en dat hij het ontbindingsverzoek om die reden niet kan inwilligen. Het verzoek van werkgever wordt daarom afgewezen. Beide partijen moeten zich inspannen voor de re-integratie van werknemer. Waar wellicht voor het moment de druk van de ketel is, zal deze bij hersteldmelding van werknemer weer oplopen, met aan beide zijden de nodige emotionele lading. Het zou werkgever met een vrijwel ongeëvenaard netwerk van leden en oud-leden sieren als hij voor werknemer als 62-jarige vakman met een dienstverband van 35 jaar in de uitzonderlijke en buitengewone, maar daarmee ook ingewikkelde werksituatie van een studentensociëteit, voor de laatste paar jaar van zijn werkzame leven een passende oplossing zou weten te vinden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:13593

Zaaknummer: 8715617 RP VERZ 20-50489

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: P.F. van den Brink en M.M. Zwaan-Stroband

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:670 BW en 7:671b BW