

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de i-grond door een combinatie van een verstoorde arbeidsverhouding en ongeschiktheid voor de functie. Ontslagverbod tijdens ziekte niet van toepassing omdat werknemer geen lichamelijke of psychische klachten had die hervatting van zijn werkzaamheden verhinderden.*Feiten*

Werknemer is per 1 mei 2012 in dienst getreden bij Allseas Engineering B.V. (hierna: Allseas). Op 29 juli 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Per 12 mei 2022 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld. Op 29 november 2022 en op 8 december 2022 heeft werknemer zich weer ziek gemeld. Op 16 januari 2023 is werknemer 'onder protest' naar het werk gekomen. Rond het middaguur heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Op 30 januari 2023 heeft werknemer zich weer ziek gemeld. Op 31 januari 2023 is werknemer verschenen maar om 11:30 uur weer naar huis gegaan. Op 1 februari 2023 heeft werknemer zich weer volledig ziek gemeld en per 1 februari 2023 heeft Allseas een loonstop doorgevoerd. Werknemer heeft een second opinion van het UWV aangevraagd. De conclusie van het UWV is dat het werk van werknemer niet passend was. Allseas verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoring van de arbeidsverhouding dan wel dat werknemer ongeschikt is voor de bedongen arbeid dan wel een combinatie van deze twee ontslaggronden. Werknemer verzoekt het verzoek van Allseas af te wijzen.

Oordeel

Uit de verschillende rapportages van de bedrijfsartsen kan de kantonrechter niet de conclusie trekken dat werknemer op medische gronden arbeidsongeschikt is. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing als in het geval van situationele arbeidsongeschiktheid, het arbeidsconflict niet leidt tot lichamelijke of psychische stoornissen die de werknemer verhinderen zijn arbeid te verrichten of te hervatten. Daarvoor is het noodzakelijk om terug te gaan naar de oorsprong van de situatie waarin partijen zich bevinden. Deze oorsprong is gelegen in de eerste ziekmelding op 29 juli 2020. De eerste ziekmelding hield verband met het verbetertraject, dat reeds in oktober 2019 was aangevangen. Het is uiteindelijk aan een werkgever om te beoordelen of een werknemer voldoende geschikt is voor zijn functie. Werknemer is in ruime mate gelegenheid geboden om te re-integreren. Ondanks de herstelmelding is werknemer daarna nooit meer volledig in zijn eigen functie werkzaam geweest. De opeenvolgende bevindingen van de bedrijfsartsen maken geen melding van psychische klachten als gevolg van een arbeidsconflict, maar slechts dat partijen in onderling

overleg een uitweg uit de ontstane situatie dienen te vinden. De kantonrechter komt tot het oordeel dat in lijn met de uitspraak van de Hoge Raad van 27 juni 2008 het ontslagverbod tijdens ziekte niet van toepassing is. Volgens de kantonrechter is sprake van een combinatie van twee ontslaggronden. De oorsprong van de ziekmelding was gelegen in de aankondiging van het volgen van een verbetertraject. Na deze mededeling heeft werknemer zich ziek gemeld. Sinds 1 juli 2020 is de verhouding tussen partijen verslechterd. Volgens de kantonrechter is sprake van een zekere verstoring van de arbeidshouding, die zich maar lastig zal laten repareren en die beide partijen veel energie zal gaan kosten. Waar beide aangevoerde ontslaggronden individueel onvoldoende voldragen zijn, zijn beide ontslaggronden in combinatie dat wel. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding inclusief de additionele vergoeding van 50%.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:6930

Zaaknummer: 10324347 RP VERZ 23-50067

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: R. van der Stap en mr. M. Aantjes

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 8 BW