

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde arbeidsverhouding ondanks opzegverbod. De arbeidsverhouding tussen partijen was voor de arbeidsongeschiktheid van werknemer al verstoord.*Feiten*

Werknemer verricht sinds 23 januari 2006 werkzaamheden voor (een rechtsvoorganger van) B.V. Twentsche Kabelfabriek (hierna: TKF). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Metalektr van toepassing. Na een incident met collega's op de werkvloer heeft werknemer zich op 16 december 2021 ziekgemeld. Op 31 januari 2022 heeft hij zich weer ziekgemeld. TKF heeft daarop een re-integratietraject gestart en op advies van bedrijfsarts is een mediator ingeschakeld. Mediation heeft niet tot overeenstemming bereikt. Bij brief van 1 september 2022 heeft TKF het loon van werknemer stopgezet wegens het schenden van re-integratieverplichtingen. TKF heeft op 8 september 2022 werknemer bericht dat zij bereid was de stopzetting van het loon ongedaan te maken ter bevordering van de verhouding tussen partijen. TKF verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen door werknemer, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op grond van een combinatie van die omstandigheden. Volgens TKF heeft werknemer herhaaldelijk zijn re-integratieverplichtingen geschonden door onder meer (i) zonder gegronde redenen afspraken bij de bedrijfsarts te missen en/of zich niet tijdig af te melden, (ii) niet mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie, (iii) adviezen van de bedrijfsarts niet correct en/of niet op constructieve wijze op te volgen en (iv) diverse mediationtrajecten te frustreren. Door de wantrouwende en conflictueuze houding ten opzichte van zijn leidinggevende en collega's is een verstoorde arbeidsverhouding ontstaan die onherstelbaar is gebleken. Volgens werknemer is sprake van een opzegverbod omdat het ontbindingsverzoek verband houdt met zijn arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft als zelfstandig tegenverzoek een vordering ingediend tot betaling van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Ondanks het bestaan van het opzegverbod wegens ziekte kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst toch ontbinden als het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De arbeidsverhouding tussen partijen was voor de arbeidsongeschiktheid van werknemer al verstoord. Het opzegverbod staat daarom niet aan toewijzing van het verzoek van TKF in de weg. Naar het oordeel van de

kantonrechter is werknemer zijn re-integratieverplichtingen onvoldoende nagekomen en heeft hij onvoldoende meegewerkt aan mediation, maar hij heeft in de gegeven omstandigheden niet zodanig verwijtbaar gehandeld dat van TKF niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het primaire verzoek wordt daarom afgewezen. Als gevolg van de opstelling van werknemer is in de loop der jaren de arbeidsverhouding tussen partijen echter geleidelijk meer en meer verstoord geraakt. De opstelling van werknemer kenmerkt zich door wantrouwen en regelrechte beschuldigingen aan het adres van collega's en leidinggevende. Er is sprake van een ernstige en duurzame verstoring. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft TKF er alles aan gedaan om de verhouding met werknemer weer te verbeteren c.q. te normaliseren. De arbeidsverhouding zal per 1 juli 2023 worden ontbonden. TKF zal een transitievergoeding moeten betalen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding dan wel schadevergoeding toe te kennen. Werknemer heeft recht op een vergoeding voor de consignatiediensten nu dit volgens de cao Metalektronica meetelt voor de berekening van de Ziektewet.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:5744

Zaaknummer: 1037887 HA ZA 23-20

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: F.H.A. ter Huurne en M.J. Aantjes

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 6 aanhef en onder a BW en 7:673 BW