

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek (g-grond) afgewezen vanwege opzegverbod tijdens ziekte. Uitzondering artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW niet aan de orde. Geen sprake van ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Onvoldoende inspanning werkgeefster om tot herstel te komen.*Feiten*

Werkneemster is op 28 maart 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster ElleVet Sciences International B.V. (hierna: ElleVet) in de functie van Customer Service Representative. Werkneemster werkt veertig uren per week voor € 2.700 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Werkneemster heeft zich op 8 maart 2023 ziek gemeld. De bedrijfsarts en verzuimconsulent hebben op respectievelijk 4 mei 2023 en 15 juni 2023 geadviseerd de verstoorde arbeidsrelatie op te lossen door een onafhankelijke derde (bijvoorbeeld een mediator). Over de voorwaarden om een mediator in te schakelen zijn partijen het uiteindelijk niet eens geworden. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond en aan werkneemster de transitievergoeding € 1.460 bruto toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een opzegverbod, waardoor het verzoek in beginsel niet kan worden ingewilligd. Artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW biedt weliswaar ruimte voor ontbinding als er geen verband is tussen het ontbindingsverzoek en de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft en de omstandigheden op zichzelf voldoende zijn voor een voldragen ontslaggrond. De kantonrechter ziet zich daarom voor de vraag gesteld of, de arbeidsongeschiktheid weggedacht, sprake is van een voldragen ontslaggrond. De kantonrechter oordeelt dat niet gebleken is van een ernstige verstoring en evenmin van een duurzame verstoring. Werkgeefster heeft niet aangegeven waar de verstoring concreet uit bestaat, hoe die is ontstaan, en wat hiervan het effect is. Het enkele stellen 'dat de arbeidsverhouding is verstoord' is onvoldoende. Wrijving in de samenwerking is niet voldoende voor een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Temeer omdat de geschilpunten met name hun oorsprong vinden in geschillen die werkneemster met haar voormalig leidinggevende had die per 1 juli 2023 werkgeefster heeft verlaten, zodat ook van een duurzame verstoring geen sprake is. Door direct al te kiezen voor een 'exit-mediation' geeft werkgeefster geen blijk van goede wil om de verhoudingen tussen partijen te herstellen. Het verzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:8962

Zaaknummer: 10601275 AO VERZ 23-85

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: R.G.F. Lammers en N. Poggenklaas

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