

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens ziekte. Desalniettemin wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden, nu dat in het belang van de werknemer is.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 oktober 2019 in dienst van werkgever tegen een loon van € 3.900 bruto per maand, exclusief 8% vakantiebijslag. Op 13 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer arbeidsongeschikt is en heeft daarnaast mediation geadviseerd vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever verzoekt op grond van artikel 7:671b en 7:669 lid 3 sub g BW om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 maart 2024. Werkgever stelt dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd. Ondanks mediation hebben partijen geen aanvaardbare oplossing bereikt, en herplaatsing in een andere passende functie is niet mogelijk gebleken. Volgens werkgever houdt het verzoek geen verband met het opzegverbod wegens ziekte. Werknemer betwist niet dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar stelt dat hem geen verwijt treft. Hij verzoekt om een beëindigingsvergoeding van € 15.600 bruto, waarin de transitievergoeding is inbegrepen.

Oordeel

In deze zaak moet worden beoordeeld of de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden kan worden. Een verzoek tot ontbinding kan alleen worden ingewilligd als aan de voorwaarden voor opzegging is voldaan. De kantonrechter constateert dat de arbeidsverhouding verstoord is en herplaatsing niet mogelijk is, waardoor ontbinding op deze grond mogelijk is. Werknemer is echter ziek, wat het opzegverbod met zich meebrengt. Hoewel werkgever stelt dat het verzoek geen verband houdt met ziekte, blijkt tijdens de zitting dat de medische klachten van werknemer bijdragen aan de verstoorde relatie. De kantonrechter oordeelt dat het in het belang van werknemer is om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, omdat contact met werkgever zijn herstel belemmert. Het opzegverbod staat in dit geval niet in de weg aan ontbinding. De kantonrechter stelt de ontbindingsdatum op 1 mei 2024, rekening houdend met de wettelijke opzegtermijn. Werknemer verzoekt een beëindigingsvergoeding van € 15.600 bruto, waar werkgever mee instemt. Deze vergoeding wordt toegekend, omdat deze deels de transitievergoeding omvat en deels voortkomt uit een tussen partijen gesloten overeenkomst. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7362

Zaaknummer: 10934110

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: E. Beekhuis en J.P.J. Franssen

Wetsartikelen: 7:671b lid 6 BW