

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek frequent ziekteverzuim wegens reflexwerking opzegverbod. Verstoorde arbeidsrelatie niet aannemelijk geworden

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer wegens frequent ziekteverzuim en een verstoorde arbeidsrelatie. Met betrekking tot het frequent ziekteverzuim heeft werkgever aangetoond dat werknemer in de periode 2001 tot 2009 in totaal 588 dagen ziek is geweest (ruim 26,5% van de arbeidstijd). Met betrekking tot de verstoorde arbeidsrelatie heeft de werkgever het gesteld dat werknemer zich 'zieker' zou hebben voorgedaan dan hij in werkelijkheid was. Tijdens de laatste ziekteperiode stelde werknemer dat hij niet of nauwelijks in staat was te lopen in verband met een knieblesure. Kort na het bezoek van de werkgever aan het adres werknemer, werd werknemer echter buiten gesignaleerd terwijl hij zonder veel moeite en zonder krukken zijn hond aan het uitlaten was. Het vertrouwen bij werkgever en collega-werknemers zou zijn komen te ontvallen, aldus werkgever.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat het verzoek zowel tijdens als (mede) wegens ziekte is ingediend, geldt de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte. Dit betekent dat het ontbindingsverzoek niet kan worden ingewilligd, tenzij zich omstandigheden voordoen die een zodanig gewichtige reden vormen dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve toch behoort te eindigen, aldus de wetsgeschiedenis (Kamerstukken I 1997/98, 25 263, nr. 132d, p.15). Dergelijke omstandigheden doen zich evenwel niet voor. Van belang acht de kantonrechter dat het ziekteverzuim voornamelijk aaneengesloten heeft plaatsgevonden, zodat de organisatorische problemen zich niet of minder snel voordoen. Voorts heeft de werkgever onvoldoende gesteld dat het ziekteverzuim invloed heeft gehad op de collegialiteit van de overige werknemers en organisatie. Het verzoek moet op deze grond worden afgewezen.

Ten aanzien van de verstoorde arbeidsrelatie oordeelt de kantonrechter, dat werknemer op advies van de huisarts dagelijks een korte periode zonder krukken moest wandelen. Indien de werkgever twijfelde aan de arbeidsongeschiktheid van werknemer, dan had hij het loon kunnen opschorten en/of een deskundigenoordeel kunnen verlangen. Hoewel werkgever doet voorkomen alsof werknemer onhoudbaar is op de afdeling, heeft hij werknemer onlangs nog een positieve beoordeling gegeven. Ook de stelling dat collega-werknemers niet meer met werknemer willen samenwerken, is niet in rechte komen vast te staan, zodat ook deze grond niet tot ontbinding leidt.

Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BKo743

Zaaknummer: 462779 HA VERZ 09-301

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 BW