

RECHTSPRAAK

## VMI Epe Holland/Schoonhoven

***Ontbinding arbeidsongeschikte werknemer wegens reorganisatie.  
Geen reflexwerking opzegverbod op grond van de wetsgeschiedenis.  
Wel een hogere vergoeding en een ontbinding op een ruimere termijn  
in verband met de achterstand op de arbeidsmarkt door de  
arbeidsongeschiktheid***

Werknemer (39 jaar) is op 1 januari 2006 in dienst getreden van VMI, in de functie van werkvoorbereider. In 2009 heeft het UWV WERKbedrijf VMI toestemming verleend om 60 werknemers – waaronder werknemer – te ontslaan wegens bedrijfeconomische omstandigheden. Omdat werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte is, kon VMI geen gebruikmaken van de ontslagvergunning. Thans verzoekt VMI ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken blijkt dat sprake is van een forse omzetsdaling van ruim 75%. De bedrijfeconomische noodzaak is daarmee aangetoond. Ook blijkt dat VMI het afspiegelingsbeginsel juist heeft toegepast en dat werknemer voor ontslag in aanmerking komt. De stelling van werknemer dat het verzoek tot ontbinding moet worden afgewezen, enkel omdat werknemer ziek is (de reflexwerking van het opzegverbod), moet worden verworpen. Aan deze stelling ligt de gedachte ten grondslag dat een verband tussen een verzoek tot ontbinding enerzijds en een opzegverbod anderzijds reeds is gegeven indien sprake is van een ‘tijdens-opzegverbod’, in dit geval tijdens ziekte, en de werkgever tijdens de ziekteperiode een ontbinding van de arbeidsovereenkomst nastreeft. Bij de invoering van de vergewisplicht van artikel 7:685 lid 1 BW is aansluiting gezocht bij de bepaling van artikel 21 lid 5 WOR (oud) welk artikel als volgt luidde: 'Het tweede tot en met vierde lid laten onverlet de bevoegdheid van de ondernemer om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. De kantonrechter kan dit verzoek slechts inwilligen, indien het hem aannemelijk voorkomt dat het verzoek geen verband houdt met de plaatsing van de betrokkene op de kandidatenlijst of met het lidmaatschap van de betrokkene van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad.' Uit deze bepaling blijkt, kort gezegd, dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een werknemer tevens OR-lid slechts kon worden toegewezen indien het verzoek geen verband hield met het OR-lidmaatschap. De ontbinding was in beginsel dus wel mogelijk. Uit de wetsgeschiedenis blijkt niet dat de wetgever heeft beoogd met de invoering van de vergewisplicht de ontbinding van een arbeidsovereenkomst in geval van een ‘tijdens-opzegverbod’, zoals het opzegverbod tijdens ziekte, geheel uit te sluiten. Die uitleg staat op gespannen voet met de hiervoor gememoreerde oorsprong van de vergewisplicht, die een ontbinding van een

arbeidsovereenkomst met een OR-lid niet bij voorbaat uitsloot. Op grond van de vergewisplicht moet een verzoek tot ontbinding worden afgewezen indien de werkgever de ontbinding wenst omdat of mede omdat de werknemer ziek is. Indien de werkgever echter andere (gewichtige) redenen aan het verzoek ten grondslag heeft gelegd, is ontbinding in beginsel mogelijk ook al is de werknemer ziek en geniet hij de opzegbescherming van artikel 7:670 lid 1 BW. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter ook een maatschappelijk aanvaardbare uitkomst op, omdat rekening wordt gehouden met de sociaal-economische realiteit waaraan een arbeidsverhouding is onderworpen, welke realiteit kan meebrengen dat een werkgever op min of meer noodzakelijke gronden zijn personeelsbestand wil inkrimpen.

Het ontbindingsverzoek zal worden toegewezen. Wel komt werknemer een hogere ontslagvergoeding toe en zal de ontbindingsdatum op een langere termijn worden gesteld, nu werknemer vanwege zijn arbeidsongeschiktheid een achterstand heeft op de arbeidsmarkt.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 30-12-2009

**ECLI:** ECLI:NL:RBZLY:2009:BK9048

**Zaaknummer:** 478314 HA VERZ 09-414

**Wetsartikelen:** 7:685 BW en 7:670 BW