

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Strekking en consequentie vergewisplicht ter zake van het opzegverbod tijdens ziekte. Afwijzing ontbindingsverzoek controller

Werknemer (46 jaar) is op 1 oktober 2008 in dienst getreden. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren. In zijn hoedanigheid van controller is werknemer eindverantwoordelijk voor de financiële administratie respectievelijk de financiële verantwoording van de bedrijfsactiviteiten. Hierbij heeft werknemer fouten gemaakt. Werkgever stelt zich op het standpunt dat haar inspanningen om in goed overleg te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen resultaat hebben opgeleverd en dat de bestaande situatie niet langer dient voort te duren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een beroep gedaan op de vergewisplicht van de kantonrechter ter zake van het opzegverbod tijdens ziekte. De strekking en consequentie van deze vergewisplicht is niet helemaal duidelijk. Niet elke aanwezigheid van arbeidsongeschiktheid is per definitie reden om vanwege het bestaande opzegverbod voor een werkgever ontbinding af te wijzen. Er is niet bepaald wat de rechter moet doen indien hij constateert dat het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod. Tijdens de behandeling van wetsvoorstel 25 263 in de Eerste Kamer hebben de bewindslieden van Justitie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid medegedeeld dat de rechter dan het ontbindingsverzoek van de werkgever zal afwijzen, tenzij zich andere omstandigheden voordien die gewichtige redenen vormen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Deze zinsnede vindt zijn oorsprong in een amendement-Wolffensperger op het ingetrokken wetsvoorstel 21 479 (Kamerstukken II, 1991/92, 21 479, nr. 30). Uit de 6 maart 1998 gedateerde bijlage bij MvA I 25 263 nr. 132b, p. 1-5 blijkt dat de kantonrechter, indien hij/zij verband aanwezig acht tussen het voorgenomen ontslag van een werknemer en diens lidmaatschap in de ondernemingsraad, het verzoek tot ontbinding – zoals ook tot dan toe door de praktijk bevestigd werd – terughoudend zal beoordelen. De door de werkgever als gewichtige redenen aangevoerde omstandigheden zullen, zo wensen de bewindslieden, zeer kritisch worden getoetst. Aan de gewichtige redenen zullen ook extra zware eisen gesteld moeten worden teneinde te voorkomen dat deze procedure het opzegverbod zou ontkrachten.

In de onderhavige zaak is de kantonrechter van oordeel dat toewijzing van het ontbindingsverzoek het opzegverbod ontkracht. Voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer zich op 13 september 2010 arbeidsongeschikt heeft gemeld en dat de kritiek op zijn functioneren pas bij bericht op 25 oktober 2010 is geuit. Bovendien is de kantonrechter er niet van overtuigd dat de waarderingsgrondslagen waarover kritiek op werknemer is geuit,

niet zijn terug te leiden naar een onjuiste vermelding van een manager. Ook bleek er een softwareprobleem te zijn als gevolg waarvan het boekjaar 2009 niet volledig kon worden afgesloten, zodat dit niet van doen heeft met het vermeend disfunctioneren van werknemer. De kantonrechter is tot slot van oordeel dat de door werkgever voorgestelde wijziging van arbeidsvoorwaarden, waaronder wellicht een andere functie en een daarbij passend lager loon, nog onderwerp van gesprek tussen partijen moet gaan vormen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-01-2011

Zaaknummer: 724080 AE VERZ 10-522