

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Opzegging arbeidsovereenkomst zieke werknemer niet nietig, wegens uitzondering opzegverbod artikel 7:670b BW (weigeren passende arbeid te verrichten). Verzuim van schriftelijke vastlegging van plan van aanpak, evenals slechte communicatie met arbodienst, maakt opzegging niet kennelijk onredelijk

Werkneemster is op 25 oktober 2004 voor 28,5 uur per week als in- en outbound telefoniste bij werkgever in dienst getreden, waarbij zij tevens was belast met enige licht administratieve werkzaamheden en huishoudelijke taken. Op 4 juli 2005 heeft werkneemster zich bij werkgever ziek gemeld met klachten aan armen, schouders en nek. Op 18 oktober 2005 heeft werkgever aan de CWI toestemming verzocht om de arbeidsverhouding met werkneemster te beëindigen wegens een verstoorde arbeidsrelatie, aangezien zij volgens werkgever geweigerd heeft de haar aangeboden passende werkzaamheden te verrichten en de voorschriften bij ziekte niet heeft nageleefd. Bij beschikking van 17 november 2005 heeft de CWI de verzochte toestemming verleend. Bij aangetekende brief van 24 november 2005 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 1 januari 2006. Werkneemster heeft een verklaring voor recht gevorderd dat de opzegging nietig is wegens strijdigheid met het opzegverbod tijdens ziekte, dan wel dat de opzegging kennelijk onredelijk is. Het hof heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen en daartoe overwogen dat werkneemster zonder reden de aangeboden passende werkzaamheden heeft geweigerd en derhalve is de uitzonderingsbepaling van artikel 7:670b lid 3 sub b BW van toepassing. Evenmin is sprake van een kennelijke onredelijke opzegging. In cassatie klaagt werkneemster onder meer dat het hof een onjuiste maatstaf zou hebben aangelegd met betrekking tot de door haar geformuleerde stelling in hoger beroep dat sprake zou zijn geweest van situatieve arbeidsongeschiktheid en dat het hof ten onrechte heeft geoordeeld dat er geen sprake is van een kennelijke onredelijke opzegging.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Het hof heeft zich in r.o. 4.9.8 over die stelling niet uitgelaten, maar heeft slechts in algemene zin aangegeven wanneer sprake is van een zgn. situatieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer die voor rekening van de werkgever behoort te komen. Voor zover het middel wil betogen dat het hof daarbij een onjuiste maatstaf heeft geformuleerd, is het ongegrond. De door het hof geformuleerde maatstaf is in overeenstemming met HR 27 juni 2008, LJN BC7669, JAR 2008/188. Het hof heeft overwogen dat het feit dat geen schriftelijk plan van aanpak voorhanden is en dat er (wellicht) iets geschorst heeft aan de communicatie van werkgever met de arbodienst, onvoldoende is om de

opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever als kennelijk onredelijk aan te merken. Dit oordeel van het hof geeft niet blijk van een onjuiste opvatting van artikel 7:681 lid 2 aanhef en onder b BW (het middel geeft ook niet aan waarom en in welk opzicht dat het geval zou zijn).

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in de middelen aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Zulks behoeft, gezien artikel 81 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 02-09-2011

ECLI: ECLI:NL:HR:2011:BQ3878

Zaaknummer: 10/01018

Rechters: F.B. Bakels, W.D.H. Asser en C.E. Drion

Advocaten: P. Garretsen en E.H. van Staden Ten Brink

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:670b BW en 7:681 BW