

RECHTSPRAAK

Transship Management B.V./werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Nu de wetgever uitdrukkelijk opzegging van de arbeidsovereenkomst in geval van bedrijfseconomische omstandigheden tijdens ziekte – althans de eerste twee jaar – heeft uitgesloten, kan ontbinding niet alsnog op de h-grond worden uitgesproken.

Werkneemster is op 1 juli 2005 in dienst getreden bij Transship Management B.V. (hierna: Transship). Transship heeft een achterstand laten ontstaan in de afdracht van pensioenpremies en regelmatig het salaris van werkneemster te laat overgemaakt. Bij dagvaarding d.d. 23 september 2015 heeft werkneemster een procedure aanhangig gemaakt. Transship is bij verstek veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging ad € 14.377,71. Werkneemster is thans arbeidsongeschikt. Transship verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op basis van de h-grond (andere omstandigheden) en subsidiair op basis van de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Aan dit verzoek legt Transship ten grondslag dat de financiële situatie van Transship structureel en aanzienlijk is verslechterd en dat daardoor sprake is van omstandigheden die zodanig zijn dat van Transship redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Transship voert daarbij aan dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan worden opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen (a-grond), nu er sprake is van een opzegverbod en het UWV derhalve geen toestemming zal verlenen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Mede op grond van de overgelegde stukken zijn er vooralsnog voldoende aanwijzingen dat zonder de ziekte van werkneemster het verzoek om toestemming om werkneemster te ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen door het UWV zal worden toegewezen. De overgelegde stukken geven de slechte financiële situatie van Transship weer en dat deze situatie op korte termijn zal verbeteren is gemotiveerd door Transship weersproken. Hoewel de kantonrechter onderkent dat de ziekte van werkneemster Transship voor problemen plaatst bij het doorvoeren van kostenbesparende maatregelen, kunnen de door Transship genoemde bedrijfseconomische omstandigheden niet tot ontbinding leiden. De kantonrechter is van oordeel dat, nu de wetgever uitdrukkelijk opzegging van de arbeidsovereenkomst in geval van bedrijfseconomische omstandigheden tijdens ziekte – althans de eerste twee jaar – heeft uitgesloten, ontbinding niet alsnog op de h-grond kan worden uitgesproken. Daarmee zou immers aan de bedoeling van de wet worden

voorbijgegaan. Dat geldt ook indien – zoals aldus Transship hier het geval is – een arbeidsconflict aan herstel en re-integratie in de weg lijkt te staan. Indien die situatie zich voordoet en de werknemer daarvan een voldoende verwijt kan worden gemaakt, zal niet de h-grond maar de e-grond van artikel 7:669 lid 3 BW, in combinatie met artikel 7:671b lid 5 BW uitkomst moeten bieden. Dat werkneemster onvoldoende aan herstel en re-integratie meewerkt is overigens gesteld noch gebleken. Transship heeft in dit kader nog verwezen naar een recente uitspraak van de Kantonrechter Den Haag waarin de h-grond werd toegepast in een geval waarin de formele werkgever de arbeidsovereenkomst met een werkneemster wilde te beëindigen omdat de feitelijke werkgever werd opgeheven (zie AR 2016-0057). De kantonrechter is van oordeel dat die zaak geen vergelijkbare situatie betreft. Het beroep op de h-grond faalt dan ook. Tevens is er geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Hetgeen Transship daartoe heeft aangevoerd, te weten het instellen van een procedure door werkneemster over de wettelijke verhoging, het rauwelijks starten daarvan en het weigeren om in te stemmen met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, levert geen redelijke grond op voor ontbinding. Uit de stukken wordt overigens niet duidelijk dat Transship zich voldoende heeft ingespannen om de verhouding met werkneemster te verbeteren. Dat er een conflict is tussen partijen staat wel vast, maar dat conflict kan niet los gezien worden van de wijze waarop Transship zelf heeft geacteerd. Transship kan dat dan ook niet aan werkneemster tegenwerpen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:2188

Zaaknummer: 4858347 + 4921505

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: K. Weijers en N. Entzinger

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:670 BW en 7:671b BW