

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens opzegverbod tijdens ziekte.

Feiten

Sinds 9 december 2015 is werkneemster arbeidsongeschikt. In het spreekuurverslag d.d. 8 april 2016 van de bedrijfsarts staat het volgende: 'De vraagstelling aan mij was of betrokkene voor aanvang dienstverband had kunnen weten dat de werkzaamheden zouden leiden tot toename van klachten en arbeidsongeschiktheid voor haar eigen werk. Op basis van de tijdens het spreekuur overgelegde medische gegevens kan ik niet tot de conclusie komen dat zij dit voor aanvang dienstverband had kunnen voorspellen. December 2015 en januari 2016 zijn er verklaringen van een 2 tal artsen die aangeven dat zij duurzaam ongeschikt is voor haar eigen functie, maar dat is na aanvang dienstverband.' Op 16 juni 2016 oordeelt de bedrijfsarts dat werkneemster weer – met inachtneming van bepaalde beperkingen – medisch gezien inzetbaar is in aangepaste werkzaamheden al dan niet buiten de huidige conflictsituatie om. Bij brief d.d. 7 juli 2016 roept werkgeefster werkneemster op om passende werkzaamheden uit te voeren. Werkneemster is van mening de werkzaamheden niet uit te kunnen voeren en vraagt een deskundigenoordeel aan. Het deskundigenoordeel d.d. 18 augustus 2016 luidt dat werkgeefster niet aannemelijk heeft gemaakt dat werkneemster per 27 juni 2016 geschikt is voor het aangeboden werk en dat er niet gesteld kan worden dat de door werkgeefster aangeboden arbeid passend is. Bij e-mail d.d. 23 augustus 2016 bericht de bedrijfsarts dat hij bij zijn oordeel blijft. Bij e-mail d.d. 26 augustus 2016 wordt werkneemster door werkgeefster wederom opgeroepen om passende werkzaamheden uit te voeren. Werkneemster vraagt wederom een deskundigenoordeel aan. Uit het deskundigenoordeel d.d. 5 oktober 2016 volgt dat de aangeboden werkzaamheden passend waren. Bij brief d.d. 14 oktober 2016 wordt werkneemster door werkgeefster nogmaals opgeroepen deze werkzaamheden uit te voeren, aan welke oproep werkneemster gevolg geeft. Op 23 februari 2017 geeft de bedrijfsarts aan dat met re-integratie in tweede spoor kan worden gestart. Thans verzoekt de werkgeefster ontbinding op de g- en de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst verband houdt met omstandigheden waar het opzegverbod wegens ziekte betrekking op heeft. Immers, beide partijen hebben aangegeven dat de verhouding tussen hen voor de ziekmelding van werkneemster d.d. 9 december 2015 goed was. Werkgeefster geeft zelf aan dat één en ander is begonnen met het feit dat werkneemster niet eerder dan 8 december 2015 open en

eerlijk is geweest richting werkgeefster over de – kennelijk gedurende reeds langere tijd ervaren – lichamelijke (reumatische) klachten tijdens het werken. Werkneemster stelt daar tegenover dat zij pas over haar klachten heeft gesproken toen het echt niet meer ging en haar klachten leidden tot een ziekmelding. De bedrijfsarts heeft zich over deze kwestie uitgesproken. In het spreekuurverslag d.d. 8 april 2016 staat dat hij op basis van de overgelegde medische gegevens niet tot de conclusie kan komen dat werkneemster voor de aanvang van haar laatste dienstverband had kunnen weten dat de werkzaamheden zouden leiden tot toename van de klachten en arbeidsongeschiktheid voor haar eigen werk. De kantonrechter acht het voorstelbaar dat het uitvallen van werkneemster een zware wissel op de bedrijfsvoering van het kleine bedrijf van werkgeefster heeft getrokken. Ook valt uit de stellingen van partijen en uit de overgelegde stukken af te leiden dat de verhoudingen gedurende de arbeidsongeschiktheid van werkneemster zijn verslechterd. Echter, vóór de ziekmelding van werkneemster was er geen sprake van een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen, noch van een onverenigbaarheid van karakters. Dat werkneemster met betrekking tot de re-integratie twee keer een deskundigenoordeel heeft aangevraagd, is een recht waarvan zij gebruik kan maken. De eerste keer is in het deskundigenoordeel beslist dat de arbeid waartoe werkneemster was opgeroepen niet passend was, waarbij als het ware werkneemster in het gelijk is gesteld. De tweede keer luidde het oordeel dat de arbeid wel passend was, waarbij als het ware werkgeefster in het gelijk is gesteld. Na dit laatste deskundigenoordeel heeft werkneemster de passend geachte werkzaamheden ook direct opgepakt. In het kader van de re-integratie kan dus niet worden vastgesteld dat werkneemster hieraan niet voldoende zou hebben meegewerkt. Al het voorgaande brengt in het onderhavige geval met zich dat het opzegverbod gezien artikel 7:671b lid 6 BW, in de weg staat aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ten slotte kan niet gezegd worden dat de arbeidsovereenkomst – ondanks het bestaan van een opzegverbod – dient te eindigen in het belang van werkneemster. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:1898

Zaaknummer: 5728392 AZ VERZ 17-14

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: S. Lammers en P.L. Nijmeijer

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW, 7:66g lid 3 onderdeel h BW en 7:671b lid 6 BW