

RECHTSPRAAK

Stichting Kinderspeelzalen Harderwijk/werkneemster

Werkneemster meldt zich ziek op dezelfde dag als waarop werkgeefster een ontslagverzoek heeft ingediend bij het UWV. UWV weigert de toestemming in verband met opzegverbod tijdens ziekte. Werkgeefster verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ontbindingsverzoek eveneens afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 15 augustus 2011 in dienst getreden bij SKH als directeur. SKH heeft op 16 maart 2017 per aangetekende brief een aanvraag ontslagvergunning ingediend bij het UWV, waarin toestemming is verzocht om over te gaan tot ontslag van werkneemster, in verband met een wijziging in het bestuursmodel van de stichting. Daarbij zal de functie van werkneemster vervallen, terwijl geen herplaatsingsmogelijkheden bestaan. Het ontslagverzoek is op 17 maart 2017 om 07:35 uur door het UWV ontvangen. Werkneemster heeft zich op 17 maart 2017 om 16:30 uur ziek gemeld. Zij is sindsdien arbeidsongeschikt vanwege een burn-out. Bij besluit van 22 mei 2017 heeft het UWV op de ontslagaanvraag beslist en de toestemming geweigerd vanwege het opzegverbod tijdens ziekte. SKH verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden. SKH stelt dat sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 aanhef en lid 3 onderdeel a BW. Ten onrechte heeft het UWV de toestemming onthouden.

Oordeel

De vraag of de beslissing van het UWV juridisch juist is, kan in het midden blijven. Immers, zelfs indien geoordeeld zou moeten worden dat het UWV ten onrechte de toestemming tot ontslag geweigerd heeft, heeft de kantonrechter op dit moment niet de middelen om met terugwerkende kracht die toestemming te (laten) geven of met inachtneming van de toen geldende opzegtermijn de arbeidsovereenkomst te doen eindigen. Vast staat dat werkneemster sinds 17 maart 2017 onafgebroken arbeidsongeschikt is. De kantonrechter heeft geen mogelijkheid de arbeidsovereenkomst te ontbinden in de situatie van partijen. Artikel 7:671b lid 7 BW staat daaraan in de weg. Dit is blijkens de parlementaire geschiedenis de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever. In Kamerstukken is onder meer te lezen: '(...) Wel geldt dat als het een zieke werknemer betreft het opzegverbod alleen niet geldt als er sprake is van bedrijfsbeëindiging. Dat is ook logisch omdat in dat geval de werkgever ophoudt te

bestaan. Het verbod blijft wel van kracht als sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen anders dan wegens bedrijfsbeëindiging, dus ook als bij een werkgever alle arbeidsplaatsen binnen een afdeling komen te vervallen. (...) Het enkele feit dat de arbeidsplaats van een langdurige zieke werknemer komt te vervallen, waar de werknemer mogelijk ook niet meer geschikt voor is om naar terug te keren ook al zou die blijven bestaan, betekent dan ook niet dat de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de re-integratie van de werknemer daarmee tevens moet komen te vervallen. (...)’ Het voorgaande leidt ertoe dat het verzoek van SKH moet worden afgewezen. Ten tijde van het indienen van het ontslagverzoek door SKH was nog geen sprake van ziekmelding door werkneemster. Ook indien deze voorzienbaar was is het indienen op zich niet verwijtbaar, alleen al omdat de duur van een ziekte niet voorzien kan worden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2017:4577

Zaaknummer: 6100527 HA 17-76

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: F.W. Aartsen en A. Inden

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