

RECHTSPRAAK

Océ-Technologies B.V./werknemer

In afwijking van eerdere uitspraak Hof Den Bosch wordt geoordeeld dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is indien de ziekmelding is gedaan nadat de ontslagvergunning is aangevraagd en de werkgever vervolgens (na weigering ontslagvergunning door UWV) een ontbindingsverzoek indient.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2010 bij Océ-Technologies in dienst getreden en vervult de functie van Risk & Insurance Manager. Op 19 juli 2017 heeft Océ-Technologies toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Bij beslissing van 29 september 2017 heeft het UWV de toestemming geweigerd. Het UWV is van oordeel dat er te veel onduidelijkheden zijn ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak tot het laten vervallen van de arbeidsplaats van werknemer. Werknemer heeft zich op 4 oktober 2017 ziek gemeld. Op 11 oktober 2017 werd hij weer hersteld gemeld. Werknemer heeft zich op 3 november 2017 opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 6 december 2017 geoordeeld dat er geen sprake is van ziekte. Océ-Technologies verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel b, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel a BW.

Oordeel

Opzegverbod

Met de systematiek van de Wwz verdraagt zich niet dat het opzegverbod tijdens ziekte – dat niet van toepassing is indien de ziekmelding is gedaan nadat de ontslagvergunning is aangevraagd en UWV de gevraagde toestemming wél verleent – in de weg kan staan aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter indien de ziekmelding is gedaan nadat de ontslagvergunning is aangevraagd en UWV de gevraagde toestemming heeft geweigerd. Dat zou immers in de hand (kunnen) werken dat een werknemer door middel van een ziekmelding de ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan dwarsbomen, daar waar de werkgever juist wordt gedwongen tot voortvarend handelen. Het Hof Den Bosch (22 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2820) heeft evenwel anders geoordeeld en onder meer overwogen: '(...)Voor de beantwoording van de vraag of er een opzegverbod wegens ziekte geldt, dat in de weg staat aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, is derhalve bepalend het moment waarop het verzoek tot ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.(...)'. De kantonrechter volgt het

hof niet. Voor de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid werd het immers als een knelpunt in de praktijk ervaren als de werknemer zich ziek meldde nadat de ontslagvergunning was aangevraagd. Onder de huidige wetssystematiek zou het knelpunt dat met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid werd verholpen opnieuw zijn intrede doen indien moet worden aangenomen dat het opzegverbod nog steeds zijn volle werking herkrijgt op het moment dat de ontslagvergunning wordt geweigerd, zoals het hof overweegt. Het ontbindingsverzoek op de a-grond moet in de huidige systematiek immers worden beschouwd als een verlengstuk van de procedure bij het UWV waarin de kantonrechter aan dezelfde criteria moet toetsen als het UWV. Als een werknemer die procedure kan doorkruisen door zich op enig moment na de ontslagaanvraag bij het UWV maar voor de indiening van het ontbindingsverzoek ziek te melden, terwijl het ontslag in de regel geen verband houdt met de ziekte van de werknemer (aangezien die nog niet bestond ten tijde van de ontslagaanvraag) wordt die door de kantonrechter uit te voeren toets illusoir en ligt misbruik op de loer. De kantonrechter is op grond van al het voorgaande van oordeel dat het opzegverbod bij ziekte in de onderhavige situatie niet van toepassing is, ook als vast zou komen te staan dat werknemer arbeidsongeschikt is.

A-grond

De kantonrechter overweegt dat Océ-Technologies tijdens de mondelinge behandeling in het geheel niet is ingegaan op de uitgebreide stellingen van werknemer bij zijn verweerschrift, maar heeft volstaan met een verwijzing naar haar stellingen in de UWV-procedure. Zij heeft daarmee niet aan de op haar rustende stel- en substantiëringsplicht voldaan waardoor niet kan worden vastgesteld dat de arbeidsplaats van werknemer komt te vervallen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:947

Zaaknummer: 6492613 \ AZ VERZ 17-218

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en M.J. van Weersch

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b BW