

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbindingsverzoek werkgever wegens een verstoorde arbeidsverhouding wordt afgewezen. Opzegverbod staat in de weg aan ontbindingsverzoek. Het verzoek houdt verband met de ziekte en re-integratie van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 1999 in dienst van werkgever in de functie van reclasseringsmedewerker. Thans is werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Werkgever verzoekt om bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad, de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden op een zo kort mogelijke termijn. Werkgever legt aan zijn verzoek ten grondslag dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord, dan wel dat werknemer niet langer geschikt blijkt de bedongen arbeid te verrichten, dan wel dat sprake is van andere omstandigheden op grond waarvan niet van werkgever mag worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren.

Oordeel

De kantonrechter kan een verzoek tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst in beginsel alleen dan toewijzen indien er geen sprake is van een wettelijk opzegverbod (art. 7:671b lid 2 BW). Wanneer sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding kan zich de situatie voordoen dat de werknemer zich op grond van (dreigende) psychische of lichamelijke klachten niet in staat is tot het verrichten van zijn werkzaamheden, hoewel geen medische beperkingen van psychische of fysieke aard kunnen worden vastgesteld. In zo'n geval is van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte geen sprake. Op grond van de bevindingen van de bedrijfsarts kan niet anders worden geconcludeerd dan dat werknemer (ook) wegens ziekte niet (volledig) in staat is zijn eigen werk te verrichten. Er is dan ook sprake van het opzegverbod tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 BW. De kantonrechter kan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ondanks een opzegverbod inwilligen indien het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben of er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen (art. 7:671b lid 6 BW). Uit hetgeen werkgever aan zijn verzoek ten grondslag heeft gelegd volgt dat de door werkgever gestelde verstoring van de arbeidsverhouding mede is ontstaan vanwege het (in zijn ogen) niet goed verlopen van de re-integratie van werknemer en hetgeen zich in dat kader heeft voorgedaan. Het verband tussen de verzochte ontbinding en de ziekte van werknemer

blijkt ook uit het moment waarop het verzoek is ingediend. Er hebben zich sinds de ziekte van werknemer immers geen andere feiten of omstandigheden voorgedaan die een verstoring van de arbeidsverhouding tot gevolg kunnen hebben of die maken dat werknemer niet meer geschikt is zijn werk uit te voeren. Geoordeeld moet daarom worden dat het verzoek wel verband houdt met de ziekte en de re-integratie van werknemer. In hoeverre werkgever aan werknemer terecht verwijten maakt in het kader van de re-integratie is niet van belang. Aan de voorwaarde als bedoeld in artikel 7:670a lid 1 BW is immers niet voldaan. Uit de bevindingen van de bedrijfsarts blijkt dat het ook in het belang is van werknemer dat het ontstane arbeidsconflict wordt opgelost. Dat is echter onvoldoende om te concluderen dat het daarom in het belang van werknemer is dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Er bestaat aldus geen aanleiding om ondanks het opzegverbod de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het verzoek van werkgever zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-08-2018

Zaaknummer: 7016427 HA VERZ 18-67