

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid afgewezen. Eerder heeft het UWV geweigerd toestemming te verlenen voor opzegging. Werkgever slaagt er niet in aan te tonen dat werknemer niet in staat is in aangepaste vorm de bedongen arbeid te verrichten.*Feiten*

Werknemer met een WSW-indicatie is sinds 1 augustus 2008 op basis van verschillende detacheringsovereenkomsten en sinds 1 oktober 2010 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam voor werkgever. Werknemer vervult gedurende 40 uur per week de functie van Warehouse Assistant tegen een salaris van € 3.059,74 per maand, exclusief vakantietoeslag. Werknemer is op 28 augustus 2018 uitgevallen wegens ziekte. Gedurende de re-integratie zijn de uren opgebouwd tot 16 uur per week. Op 24 augustus 2020 is er een WIA-beoordeling met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 49,7%, nadat werkgever op meerdere momenten aan werknemer en de arbeidsdeskundige van het UWV heeft medegedeeld dat er na de wachttijd van 104 weken aangepaste werkzaamheden voor 20 uur per week beschikbaar zouden zijn. In 2021 dient werkgever een ontslaaanvraag bij het UWV in. Bij besluit van 29 april 2021 heeft het UWV geweigerd toestemming te verlenen, omdat werknemer in staat wordt geacht in eigen aangepaste werkzaamheden voor 20 uur per week te werken. Op 19 mei 2021 komt er een nieuwe WIA-beoordeling, waarbij het arbeidsongeschiktheidspercentage is bepaald op 73,07%. Werkgever verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat er sprake zou zijn van gewijzigde omstandigheden. Daarbij gaat het onder andere om een toegenomen werkdruk, een hoger handelingstempo, veelvuldig (onvoorspelbare) deadlines en productiepieken. Werknemer verzoekt gemotiveerd om een afwijzing van het ontbindingsverzoek, dan wel indien een ontbinding volgt de toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat bij de toetsing van het ontbindingsverzoek wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na weigering van de toestemming door het UWV, de kantonrechter gehouden is aan dezelfde criteria als die door het UWV worden toegepast. De kantonrechter dient de zaak geheel opnieuw te beoordelen en kan zich niet beperken tot de vraag of het UWV tot een juist oordeel is gekomen. Werkgever moet aantonen dat werknemer door ziekte of gebreken zijn werk niet meer kan verrichten en binnen 26 weken óf niet kan herstellen voor het verrichten van zijn werk óf zijn werk niet in aangepaste vorm kan verrichten. Ook dient te

worden aangetoond dat werknemer niet binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst, ook niet met behulp van scholing. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever, mede gelet op de overgelegde (arbeidsdeskundige) rapporten en gelet op de gemotiveerde betwisting van werknemer, onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer zijn taken uit de functieomschrijving niet in aangepaste vorm kan verrichten. Ook de stelling van werkgever dat de arbeidsdeskundigen destijds het standpunt en de mededeling van werkgever dat aangepaste werkzaamheden voor 20 uur per week beschikbaar zouden zijn, verkeerd zouden hebben begrepen acht de kantonrechter niet aannemelijk. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:13691

Zaaknummer: 9306522 EJ VERZ\21-84955

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: M. van Dort en R. Craenen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW