

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst basisschoollerares vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond). Werkgever heeft zwaarwegend dienstbelang in de zin van artikel 3.7 lid 2 cao Primair Onderwijs, zodat opzegverbod niet geldt.*Feiten*

Werkneemster is op 5 maart 2018 bij werkgever in dienst getreden in de functie van leraar LB op een basisschool. De cao Primair Onderwijs 2022-2023 (hierna: de cao) en de van die cao deel uitmakende regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid Primair Onderwijs zijn op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Werkneemster is sinds 25 augustus 2020 wegens ziekte verhinderd haar werkzaamheden te verrichten. Na een tussenliggende 'WAZO-periode' (Wet arbeid en zorg) heeft zij op 17 december 2022 het einde van de wachttijd bereikt. Op 21 februari heeft het UWV beslist dat werkneemster geen WIA-uitkering krijgt, omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. In de rapportage van het UWV staat dat werkneemster niet geschikt is voor haar eigen werk. De arbeidsdeskundige acht haar wel geschikt voor andere functies, zoals inkoper, werkmeester sociale werkplaats, dienstleider en opzichter vervoer. In artikel 3.7 lid 2 van de cao staat dat een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV, na afloop van de wachttijd niet wordt ontslagen vanwege langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is op grond van de cao in elk geval sprake indien het in dienst houden van de werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. In april 2023 heeft werkgever bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd voor werkneemster wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft de aangevraagde ontslagvergunning geweigerd en zich op het standpunt gesteld dat werkgever het zwaarwegend dienstbelang niet heeft aangetoond, waardoor op grond van de cao in dit geval een opzegverbod geldt. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de b-grond en subsidiair op de h-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een redelijke grond voor ontbinding in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder b BW. Werkneemster heeft immers niet betwist dat zij door ziekte of gebreken haar werk niet meer kan doen, dat de wachttijd bedoeld in artikel 7:670 leden 1 en 11 BW is verstreken en dat aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en het werk niet in aangepaste vorm kan worden verricht. Bovendien heeft werkgever aannemelijk gemaakt (en heeft werkneemster ook niet betwist) dat er geen

herplaatsingsmogelijkheden zijn, omdat voor alle functies die deel uitmaken van het functieboek van werkgever geldt dat er op een of meer gebieden sprake is van overschrijding van de belastbaarheid van werknemer. Ook heeft werkgever voldoende onderbouwd (en heeft werknemer ook niet betwist) dat werkgever een zwaarwegend dienstbelang heeft in de zin van artikel 3.7 lid 2 van de cao, omdat het in dienst houden van werknemer drukt op de financiële middelen van werkgever, terwijl hier geen arbeidsprestatie van werknemer en geen bekostiging vanuit het Rijk tegenover staat. De bekostiging door het Rijk is namelijk gebaseerd op het aantal leerlingen en niet op het aantal formatieplaatsen dat een onderwijsinstelling heeft. Het opzegverbod van artikel 3.7 lid 2 cao geldt in dit geval dus niet. Evenmin is gebleken dat een ander opzegverbod van toepassing is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werkgever dient de transitievergoeding en de vergoeding voor niet genoten wettelijke vakantiedagen te voldoen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10670

Zaaknummer: 10626045 \ AO VERZ 23-88

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: A.H. te Voortwis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW en 7:671b BW