

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek van werkgever wegens bedrijfseconomische redenen wordt afgewezen, omdat werkgever niet aan de herplaatsingsplicht heeft voldaan. Het feit dat werknemer na een lang dienstverband nog niet inzetbaar is in een andere functie, komt voor rekening en risico van werkgever.****Feiten*

Sinds 1 september 1991 is werknemer in dienst bij Stichting Enver als werk-leermeester in lasbewerking en techniek. Op 6 oktober 2023 heeft Enver het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst met werknemer op te mogen zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft geen toestemming gegeven, omdat onvoldoende kon worden vastgesteld of werknemer arbeidsongeschikt is en daarmee in hoeverre het opzegverbod tijdens ziekte nog gold. Enver verzoekt de kantonrechter daarom in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, omdat de arbeidsplaats van werknemer is vervallen. Volgens Enver zijn de activiteiten in de plaats waar werknemer zijn werkzaamheden verrichtte, genaamd 'De Loods', beëindigd. Werknemer is het niet eens met het verzoek van Enver en legt daaraan allereerst ten grondslag dat er door zijn ziekte sprake is van een opzegverbod. Ook meent werknemer dat er bij Enver andere functies zijn die hij goed zou kunnen invullen wanneer hij weer beter is.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het werk dat werknemer gedurende zijn lange dienstverband heeft gedaan, bestaat niet meer bij Enver. Hoewel dit erg spijtig is voor werknemer, mag Enver tot op een zekere hoogte zelf beslissen hoe zij haar onderneming inricht. De kantonrechter oordeelt verder – anders dan het UWV – dat geen sprake is van een opzegverbod. Uit het medisch advies van de bedrijfsarts blijkt namelijk duidelijk dat er op het moment van de ontslagaanvraag geen sprake is van arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek. Er zijn geen indicaties dat de bevindingen van de bedrijfsarts niet kloppen. Werknemer heeft weliswaar een second opinion laten uitvoeren waarvan de conclusie was dat hij wel ziek is, maar dat is geen officiële (volgens de daarvoor geldende regels tot stand gekomen) second opinion. Ook een deskundigenoordeel van het UWV van 11 januari 2024 ondersteunt de bevindingen van de bedrijfsarts. Dat werknemer aangeslagen is door de situatie, levert geen verbod tot ontslag op. De kantonrechter meent echter wel dat Enver niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsplicht. Enver had werknemer actief moeten begeleiden en ondersteunen. Daarentegen heeft Enver werknemer de opdracht gegeven de

herplaatsingsmogelijkheden zelf te onderzoeken en met een passend plan te komen. Dit is niet hoe het hoort, zeker niet bij een werknemer die ruim 30 jaar in dienst is. De kantonrechter vindt het voorts opvallen dat de mogelijkheden bij haar technische dienst niet op constructieve manier met werknemer zijn besproken in het herplaatsingstraject. In dit traject zijn alleen functies genoemd waarvoor werknemer een SKJ-registratie nodig heeft, welke registratie werknemer (nog) niet heeft. Enver heeft nagelaten werknemer tijdig bij te scholen, terwijl dit wel als goed werkgever van haar mocht worden verwacht. Het feit dat werknemer na een lang dienstverband nog niet inzetbaar is in een andere functie omdat hij nog geen SKJ-registratie heeft, komt dus voor rekening en risico van Enver. Het ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 13-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:4739

**Zaaknummer:** 10993667 / HA VERZ 24-18

**Rechters:** W.P.M. Jurgens

**Advocaten:** D. Schuurman

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 BW en 7:629 BW