

RECHTSPRAAK

Werknemer is bij Corus met ingang van 1 oktober 2005 in dienst getreden in de functie van verlader op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Corus heeft werknemer een behoorlijk aantal keren, ook schriftelijk, aangesproken, voornamelijk op zijn gedragingen rondom het ziekteverzuim. Thans verzoekt Corus ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod bij ziekte heeft in ontbindingszaken een zogenoemde reflexwerking, in die zin dat indien de betrokken werknemer ziek is, in beginsel niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan. In een dergelijk geval is er slechts in bijzondere omstandigheden reden om toch tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. De kantonrechter stelt voorop dat veelvuldig ziekteverzuim op zichzelf geen reden is om tot ontbinding over te gaan, gelet op de ontslagbescherming die de werknemer heeft bij ziekte. Wil er sprake kunnen zijn van gewichtige omstandigheden op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, moet er sprake zijn van bijkomende omstandigheden. De kantonrechter hanteert hierbij als uitgangspunt dat de werkgever ten minste aan dezelfde voorwaarden moet voldoen, die gelden indien zij voor een CWI procedure zou hebben gekozen. Dit brengt met zich dat de werkgever aannemelijk moet maken dat er sprake is van een verstoring van het productieproces, onevenredige zware belasting van de collega's, binnen 26 weken geen normaal ziektepatroon wordt verwacht en er geen passende arbeid binnen de onderneming aanwezig is. Corus heeft niet aan die voorwaarden voldaan. Zo is het de kantonrechter, mede in aanmerking genomen de omvang van de onderneming van Corus (86 werknemers waarvan 12 op de afdeling logistiek), niet gebleken dat het ziekteverzuim van werknemer verstorend werkt op het productieproces en een onevenredige zware belasting van zijn collega's met zich zou hebben gebracht.

Als bijkomende omstandigheid is ter zitting aangevoerd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Naar oordeel van de kantonrechter is weliswaar geen sprake van een optimale arbeidsverhouding maar geen sprake van verstoorde arbeidsverhouding, althans onvoldoende aangetoond. Hierbij wordt tevens in aanmerking genomen dat het, gelet op de grootte van het bedrijf waardoor, indien er al sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding op de afdeling waar werknemer werkzaam is, mogelijk zou moeten zijn werknemer, nadat hij weer arbeidsgeschikt is, te plaatsen op een andere werkplek. Volgt afwijzing ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-01-2009

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BHoo81

Zaaknummer: 312913 EJ VERZ 08-4711

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:685 BW