

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Uit Regeling UWV Ontslagprocedure volgt niet dat het UWV een verzoek om toestemming voor opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid niet in behandeling neemt, omdat geen actueel oordeel van de arbodienst/bedrijfsarts kan worden overgelegd. Slappend dienstverband? In dit geval niet aannemelijk dat arbeidsovereenkomst in stand is gelaten om geen transitievergoeding te betalen. Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever en afwijzing tegenverzoek werknemer (ex art. 7:686 BW).

Werknemer is sinds 2011 in dienst als jachtschilder. Sinds 9 oktober 2012 is hij arbeidsongeschikt. Vanaf 5 november 2014 geldt er voor werkgever geen loondoorbetalingverplichting meer. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, omdat werknemer geen gehoor geeft aan oproepen van de bedrijfsarts. Werkgever voert aan dat werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is en hij inmiddels is gere-integreerd bij een andere externe werkgever. Werkgever heeft dan ook voorbereidingen getroffen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst via de UWV-procedure ex artikel 7:669 lid 3 onderdeel b BW. Omdat werkgever niet beschikt over een actueel oordeel van de bedrijfsarts is het niet mogelijk een ontslagaanvraag bij het UWV in te dienen, aldus werkgever. Werknemer heeft een tegenverzoek ingediend op grond van artikel 7:686 BW. Hij verzoekt toekenning van een schadevergoeding van €4.229,10 bruto. Hij stelt daartoe dat werkgever tekort is geschoten in de nakoming van de verplichting om zich tot hem als goed werkgever te gedragen omdat hij na het einde van het tweede ziektejaar (5 november 2014) de 'slappende arbeidsovereenkomst' niet heeft beëindigd. Temeer daar werknemer niet meer geschikt is voor het eigen en ander passend werk bij werkgever. Het gevorderde schadebedrag is gelijk aan de hoogte van de transitievergoeding.

Ten aanzien van het verzoek van werkgever oordeelt de kantonrechter als volgt. Werkgever heeft ter onderbouwing van zijn standpunt verwezen naar de beleidsregels UWV van september 2012. In die beleidsregels valt te lezen dat door de werkgever bij de ontslagaanvraag een actueel oordeel van de arbodienst/bedrijfsarts moet worden overgelegd. Deze beleidsregels zijn inmiddels vervallen, zodat de werkgever geen beroep meer toekomt op die beleidsregels. Uit de per 1 juli 2015 geldende Regeling UWV Ontslagprocedure volgt niet de stelling van werkgever dat het UWV een verzoek om toestemming niet in behandeling neemt

omdat geen actueel oordeel van de arbodienst/bedrijfsarts kan worden overgelegd. Wel kan het UWV een dergelijk stuk bij de werkgever opvragen. Niet kan worden aangenomen dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door geen gehoor te geven aan een oproep van de arbodienst/bedrijfsarts in verband met het voornemen van werkgever om een ontslagaanvraag bij het UWV in te dienen. Het ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen.

Ten aanzien van het tegenverzoek van werknemer verwerpt de kantonrechter het betoog van werknemer, aangezien niet kan worden aangenomen dat op de werkgever op basis van de arbeidsovereenkomst een verplichting rust de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Door werknemer zijn onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd die tot een dergelijke conclusie leiden. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat de werkgever de arbeidsovereenkomst in stand heeft gehouden vanwege het niet betalen van een transitievergoeding. Werkgever wilde immers aan het UWV toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Bovendien kan op verzoek van een werknemer de rechter de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever ontbinden. De werknemer heeft in dat geval op grond van artikel 7:673 lid 1 onderdeel b BW recht op een transitievergoeding. Volgt afwijzing van het verzoek van werknemer.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-10-2015

Zaaknummer: 4406849 \ EJ VERZ 15-85136