

RECHTSPRAAK

European Sport Services B.V./werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Opzegverbod (ziekte) staat in de weg aan ontbinding op de a-grond. Geen sprake van verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Van partijen mag worden verwacht dat zij zich serieus inzetten om de re-integratie te laten slagen en de verhoudingen te normaliseren.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij European Sport Services B.V. (hierna: ESS), laatstelijk in de functie van Magazijn Medewerker. Op 28 april 2016 heeft ESS bij het UWV een ontslaaanvraag ingediend om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te mogen zeggen. Het UWV heeft de gevraagde toestemming geweigerd. Het UWV overweegt in dat kader onder andere dat onvoldoende is komen vast te staan dat de arbeidsplaats van werkneemster structureel en volledig dient te vervallen. Op 1 juli 2016 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. Met ingang van 29 augustus 2016 is werkneemster door de bedrijfsarts geschikt geacht voor passende werkzaamheden. Werkneemster heeft vanaf 30 augustus 2016 werkzaamheden verricht. Op 8 september 2016 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. Werkneemster heeft haar werkzaamheden vanaf 3 oktober 2016 hervat. Werkneemster heeft vervolgens een arbeidsdeskundig re-integratieonderzoek aangevraagd. Op 17 oktober 2016 oordeelt de arbeidsdeskundige dat het eigen werk van werkneemster niet passend is, maar dat het eigen werk wel passend te maken is door voorzieningen of aanpassingen. Op 8 november 2016 heeft werkneemster zich wederom ziek gemeld. De bedrijfsarts constateert dat de toegenomen arbeidsongeschiktheid voor een groot deel een gevolg is van het steeds verder oplopende conflict met haar werkgever. ESS verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van bedrijfseconomische redenen (a-grond) dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Oordeel

A-grond

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster op het moment van indiening van het verzoekschrift arbeidsongeschikt is. Artikel 7:671b lid 6 BW bepaalt dat in dat geval ontbinding op de a-grond alleen mogelijk is indien sprake is van een uitzonderingssituatie zoals bedoeld

in artikel 7:670a lid 2 onderdeel d, en artikel 7:670a lid 3 en 4 BW. Van een dergelijke uitzonderingssituatie is in onderhavig geval geen sprake. De consequentie daarvan is dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster, als zieke werknemer, wegens het vervallen van de arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische omstandigheden niet kan worden ontbonden. Het dogmatische argument van ESS brengt hierin geen verandering. Het moge zo zijn dat ESS artikel 7:671b lid 6 BW op dit punt innerlijk tegenstrijdig vindt met het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW, maar uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de regering bewust voor het bepaalde in en voor de consequenties van artikel 7:671b lid 6 BW heeft gekozen. Het beroep van werkneemster op het opzegverbod slaagt.

G-grond

Ten aanzien van de verzochte ontbinding op de g-grond is de kantonrechter van oordeel dat van een opzegverbod geen sprake is. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door ESS naar voren gebrachte feiten en omstandigheden echter geen redelijke grond voor ontbinding op. Met indiening van de ontslagaanvraag bij het UWV is kennelijk een kiem gelegd voor het arbeidsconflict dat partijen verdeeld houdt. De ziekmelding en de moeizame re-integratie hebben de diverse irritaties over en weer versterkt. Het moge zo zijn dat sprake is van een moeizame re-integratie, maar van een werkgever en werknemer mag worden verwacht dat zij zich voor de re-integratie inspannen. Inspannen betekent voor een werknemer niet enkel uitvoering geven aan hetgeen de werkgever opdraagt, maar ook nader onderzoek doen naar zijn of haar re-integratiemogelijkheden. Het is werkneemster in dat kader niet tegen te werpen dat ze bij het UWV een second opinion heeft aangevraagd met betrekking tot de vraag of de door ESS aangeboden werkzaamheden passend zijn. De conclusie is dan ook niet gerechtvaardigd dat de aanvraag van dit deskundigenoordeel met zich brengt dat partijen absoluut niet met elkaar verder kunnen. Bovendien heeft ESS in het arbeidsdeskundig onderzoek nog medegedeeld dat zij wil investeren in de re-integratie van werkneemster. In dat licht is het onbegrijpelijk dat ESS ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat ESS te snel heeft aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband. Gelet op het voorgaande kan de kantonrechter in dit stadium niet de conclusie trekken dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig ernstig én blijvend verstoord is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van ESS kan worden gevergd. Hoewel de kantonrechter ziet dat de samenwerking tussen partijen op dit moment moeizaam verloopt, mag van beide partijen worden verwacht dat zij zich serieus inzetten om de re-integratie te laten slagen en een serieuze poging doen om de verhoudingen binnen het bedrijf, al dan niet met behulp van externe coaching, te normaliseren. Ook het ontbindingsverzoek op basis van de g-grond wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:267

Zaaknummer: 5328362 en 5468515

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: E.W. Kingma en M.A. Scheffers-Smet

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel a BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW