

RECHTSPRAAK

Aldi Best B.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen (c-grond). Frequent en onevenredig hoog ziekteverzuim van werkneemster is niet onaanvaardbaar voor bedrijfsvoering van werkgeefster, omdat zij heeft nagelaten adequate maatregelen te treffen om de langdurige zieke werkneemster te vervangen.

Feiten

Werkneemster is op 7 november 2003 bij Aldi Best B.V. (hierna: Aldi Best) in dienst getreden. Zij vervult laatstelijk de functie van '2de Vervangend filiaalleider' bij Filiaal 74, welk filiaal bestaat uit: een filiaalleider, twee vervangende filiaalleiders en vier verkoopmedewerkers. Op 2 februari 2017 heeft Aldi Best bij het UWV een deskundigenoordeel aangevraagd omtrent het frequente ziekteverzuim van werkneemster. Op 5 mei 2017 heeft een arbeidsdeskundige van het UWV een deskundigenoordeel uitgebracht. Uit het oordeel blijkt dat het ziekteverzuimpercentage over de laatste drie jaren meer dan 25% bedraagt en dat derhalve sprake is van 'veelvuldig ziekteverzuim'. Om deze reden verzoekt Aldi Best de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de c-grond. Het verzoek van werkneemster strekt primair tot niet-ontvankelijkverklaring, en subsidiair tot toekenning van een transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding indien en voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Oordeel

Regelmatig ziekteverzuim

De kantonrechter stelt voorop dat de wetsgeschiedenis van de WWZ weinig aanknopingspunten biedt ten aanzien van een antwoord op de vraag wat onder 'frequent ziekteverzuim' dient te worden verstaan. De wetgever spreekt slechts over 'de situatie waarin een werknemer met enige regelmaat, maar niet langdurig, ziek is'. Het moet dus gaan om een frequent en onevenredig hoog ziekteverzuim over een lange periode. Naar het oordeel van de kantonrechter is in het onderhavige geval hiervan sprake. Aan dit oordeel ligt ten grondslag dat vast is komen te staan dat werkneemster van de 1820 werkdagen, 1156 werkdagen heeft verzuimd. Dat de oorzaken van de verzuimperiodes, zoals werkneemster stelt, niet met elkaar samenhangen, maakt dit oordeel niet anders. Voorts weegt de kantonrechter mee dat de mate van het ziekteverzuim van werkneemster (25% of hoger) in relatie tot het overige ziekteverzuim binnen de Nederlandse Aldi-organisatie (4%) hoog is.

Onaanvaardbare gevolgen voor bedrijfsvoering

De volgende vraag die voorligt is of het veelvuldige ziekteverzuim tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering leidt c.q. heeft geleid. De kantonrechter overweegt hierover als volgt. Dat de collega's van Filiaal 74 door het verzuim van werkneemster hebben moeten overwerken, staat voldoende vast. Hiermee is echter niet gezegd dat de collega's zelf een onevenredige druk ervaren. Ook staat onvoldoende vast dat het verzuim van werkneemster in arbo-technische zin tot onaanvaardbare constante overbelasting van de collega's heeft geleid. De kantonrechter gaat daarom voorbij aan de stelling van Aldi Best dat het verzuim van werkneemster leidt tot een onevenredige druk op de collega's van Filiaal 74. Voorts staat vast dat Aldi Best, met het oog op het beperken van kosten, haar organisatie zo heeft ingericht dat vervanging van een zieke werknemer wordt opgevangen binnen het eigen filiaal, terwijl van een grote werkgever als Aldi Best mag worden verwacht dat zij organisatiebreed maatregelen treft om (langdurig) zieke werknemers te vervangen en zich daarbij niet beperkt tot louter het betreffende filiaal. Aldi Best had ervoor kunnen kiezen om bij uitval van werkneemster op centraal niveau of vanuit andere filialen voor vervanging te zorgen, door bijvoorbeeld een 'flexibele pool' op te richten. Nu zij zulks heeft nagelaten, is de kantonrechter van oordeel dat het frequente en onevenredig hoge ziekteverzuim van werkneemster niet onaanvaardbaar is voor de bedrijfsvoering van Aldi Best. Het verzoek tot ontbinding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:6312

Zaaknummer: 6062304 AZ VERZ 17-57

Rechters: L.J. Geerits

Advocaten: A.J.D. Bekius en J.T.J. Poell

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 onderdeel c BW