

RECHTSPRAAK

Record/werknemer

De kantonrechter oordeelt dat een opzegverbod geen gelding heeft indien de ziekte is ingetreden nadat een ontslagvergunning is aangevraagd, ook als sprake is van een weigering van deze vergunning. Hierbij geldt dan ook een ex-tunc benadering. Verzochte ontbinding wordt toegewezen.

Feiten

In de tussenbeschikking heeft de kantonrechter overwogen dat in voldoende mate is komen vast te staan dat werknemer ten tijde van de ontslagaanvraag bij het UWV arbeidsgeschikt was. Van 1 augustus 2017 tot 8 augustus 2017 is werknemer ziek geweest. Werknemer is op 5 december 2017 opnieuw arbeidsgeschikt geraakt. Ten tijde van de indiening van het ontbindingsverzoek was werknemer arbeidsgeschikt. De kantonrechter vervolgt zijn beoordeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de ziekte van werknemer niet in de weg staat aan de verzochte ontbinding. Het uitgangspunt van het Hof Den Bosch dat het moment waarop het verzoek tot ontbinding is ontvangen bepalend is voor de vraag of sprake is van een opzegverbod volgt de kantonrechter niet. Volgens de kantonrechter past deze redenering niet bij de wetssystematiek van tegenwoordig. Naar het oordeel van de kantonrechter moeten de artikelen 6:671b lid 2 BW jo. artikel 7:670 lid 1 sub b BW zodanig worden uitgelegd dat een opzegverbod geen gelding heeft indien de ziekte is ingetreden nadat een ontslagvergunning is aangevraagd, ook als sprake is van een weigering van deze vergunning. Anders dan het hof heeft overwogen geldt naar het oordeel van de kantonrechter dan ook een ex tunc benadering en is er geen sprake van een opzegverbod.

Inhoudelijke beoordeling ontbindingsverzoek

De kantonrechter dient zijn beoordeling in een procedure als de onderhavige te toetsen aan dezelfde (wettelijke) criteria (de Ontslagregeling) als die voor het UWV gelden. Op grond van de Ontslagregeling dient een werkgever, kort gezegd, aannemelijk te maken dat er structureel arbeidsplaatsen vervallen, er is voldaan aan het afspiegelingsbeginsel en er geen mogelijkheid bestaat om de werknemer te herplaatsen. De kantonrechter stelt voorop dat het een werkgever vrij staat om voor een bepaalde bedrijfsvoering en inrichting van zijn onderneming te kiezen,

ook als dat verlies van arbeidsplaatsen tot gevolg heeft. Record heeft de bedrijfseconomische reden voor het vervallen van arbeidsplaatsen voldoende aannemelijk gemaakt. Zij wenst namelijk over te gaan tot een meer doelmatige bedrijfsvoering, omdat sprake is van een omzetsdaling en om deze reden de werkzaamheden van werknemer zijn uitbesteed. Verder heeft Record voldoende aannemelijk gemaakt dat geen sprake is van passende functies en dat herplaatsing binnen redelijke termijn niet mogelijk was. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Voorwaardelijk tegenverzoek werknemer

Werknemer heeft verzocht om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. In geschil is van welke datum van indiensttreding moet worden uitgegaan. Werknemer stelt dat hij op 1 mei 1995 in dienst is getreden bij een rechtsvoorganger van Record en dat na het faillissement van de rechtsvoorganger er een doorstart heeft plaatsgevonden. De kantonrechter stelt vast dat de opvolgende arbeidsovereenkomst tussen partijen is gesloten voor inwerkingtreding van de WWZ en dat deze derhalve moet worden beoordeeld aan de hand van de maatstaf van het oude recht. Volgens de kantonrechter is voldaan aan de maatstaf van Tuinen/Wolters en is derhalve sprake van opvolgend werkgeverschap. De verzochte transitievergoeding wordt toegekend. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de verzochte billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:5388

Zaaknummer: 6546345/HA VERZ 17-122

Rechters: F.M. Th. Quaadvliet

Advocaten: R.P. Gasseling en A. Nunes-Meijer

Wetsartikelen: 7:671b lid 2 BW, 7:670 BW, 7:671a BW, 7:669 BW, 5 Ontslagregeling, 6 Ontslagregeling, 13 Ontslagregeling, 14 Ontslagregeling, 7:673 lid 1 BW, 7:668a BW en 7:673c BW