

RECHTSPRAAK

Ziekmelding na ontslagaanvraag staat niet in de weg aan ontbinding arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is in 2008 als standbouwer in dienst getreden van werkgever. Werkgever is met het uitbreken van de coronacrisis geconfronteerd met het vrijwel geheel wegvallen van de standbouwactiviteiten. Werkgever heeft in juni 2020 het UWV verzocht om toestemming voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst van werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV heeft het verzoek op 1 oktober 2020 afgewezen. Medio oktober 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werknemer vooralsnog arbeidsongeschikt wegens ziekte geacht. In november 2020 heeft werkgever bij de kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend op grond van verval van de arbeidsplaats van werknemer (a-grond). Werknemer heeft aangevoerd dat hij ziek was op het moment van het indienen van het verzoekschrift bij de kantonrechter, dat er daarom een ontslagverbod geldt en dat het ontbindingsverzoek om die reden niet kan worden ingewilligd. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen (zie AR 2021-0155). Volgens de kantonrechter staat het opzegverbod tijdens ziekte in de weg aan de door werkgever verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens is een vordering tot cassatie in het belang der wet ingesteld.

Conclusie A-G (De Bock)

Volgens de A-G (zie AR 2021-1359) staat het opzegverbod tijdens ziekte in de weg aan een rechterlijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden, als de ziekte van de werknemer is begonnen voordat de werkgever een verzoekschrift bij de kantonrechter heeft ingediend. Dat geldt volgens de A-G ook als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden tijdens de voorafgaande UWV-procedure, of nadat het UWV de ontslagvergunning heeft geweigerd.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De tekst van artikel 7:671b lid 2 BW wijst erop dat indien de werknemer ziek is geworden na de indiening bij het UWV van de ontslagaanvraag, dit niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Artikel 7:671b lid 2 BW verwijst immers naar de opzegverboden als bedoeld in artikel 7:670 BW en volgens artikel 7:670 lid 1 onder b BW is van een opzegverbod tijdens ziekte in een dergelijk geval geen sprake. Deze uitleg strookt met de bedoeling van de wetgever om met de beperking van het opzegverbod

mogelijk oneigenlijk gebruik van het opzegverbod tijdens ziekte te ondervangen. Wanneer ziekte, aangevangen in de periode tussen de ontslagaanvraag en het ontbindingsverzoek, in de weg zou staan aan toewijzing van het ontbindingsverzoek, laat dat immers ook ruimte voor ziekmeldingen op oneigenlijke gronden, gericht op afwijzing van het ontbindingsverzoek. Met deze uitleg van artikel 7:671b lid 2 BW strookt voorts dat de procedure bij het UWV en die bij de kantonrechter nauw met elkaar zijn verbonden. Die nauwe band is het gevolg van het samenstel van de regels dat (a) ontbinding door de kantonrechter op de a-grond slechts mogelijk is indien de werkgever eerst het UWV heeft verzocht om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst en deze toestemming door het UWV is geweigerd, (b) tegen de beslissing van het UWV geen beroep bij de bestuursrechter openstaat (art. 8:5 lid 1 Awb in verbinding met artikel 1 Bevoegdheidsregeling bestuursrechtspraak), (c) het ontbindingsverzoek slechts binnen twee maanden na de weigering door het UWV kan worden ingediend en (d) de kantonrechter dan toetst aan dezelfde criteria als het UWV.

Artikel 7:671b lid 7 BW laat ruimte voor een ontbinding op de a-grond als de werknemer al eerder, maar na de ontslagaanvraag bij het UWV, ziek is geworden. Artikel 7:671b lid 7 BW heeft niet slechts betrekking op verzoeken om ontbinding op de a-grond maar ook op verzoeken om ontbinding op andere gronden. Verzoeken op die andere gronden worden niet voorafgegaan door een ontslagaanvraag bij het UWV. Derhalve kan bij deze verzoeken de in artikel 7:670 lid 1 onder b BW geformuleerde beperking van het opzegverbod tijdens ziekte geen toepassing vinden. Aangenomen dient te worden dat de wetgever met artikel 7:671b lid 7 BW een met artikel 7:670 lid 1 onder b BW vergelijkbare regeling heeft willen treffen, waarmee mogelijk oneigenlijk gebruik van het opzegverbod tijdens ziekte kan worden ondervangen. Uit de wetsgeschiedenis valt niet af te leiden dat de wetgever bij verzoeken op de a-grond heeft beoogd dat artikel 7:671b lid 7 BW in de weg staat aan toepassing van artikel 7:670 lid 1 onder b BW in de ontbindingsprocedure, waardoor aan die bedoeling juist afbreuk zou worden gedaan.

Een bevestigend antwoord op de vraag of een ontbindingsverzoek op de a-grond kan worden toegewezen als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden in de periode tussen de ontslagaanvraag bij het UWV en het verzoek om ontbinding aan de kantonrechter, heeft het bezwaar dat ontbinding dan mogelijk is ook als geen sprake is van een oneigenlijke ziekmelding. In het licht van de bedoeling van de wetgever bij de invoering van de Wet Flexibiliteit en zekerheid om mogelijk oneigenlijk gebruik van het opzegverbod tijdens ziekte te ondervangen en bij gebreke van aanknopingspunten in de parlementaire geschiedenis van de WWZ dat de wetgever afstand heeft genomen van die bedoeling, rechtvaardigt dit bezwaar echter niet om voor een geval als hier aan de orde het stelsel van het ontslagrecht anders uit te leggen dan volgt uit hetgeen hiervoor is overwogen.

De Hoge Raad vernietigt, in het belang der wet, de beschikking van de kantonrechter te Leeuwarden.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 18-02-2022

ECLI: ECLI:NL:HR:2022:276

Zaaknummer: 21/03582

Rechters: M.V. Polak, F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide, F.R. Salomons en G.C. Makkink

Wetsartikelen: 7:67o BW, 7:671a BW en 7:671b BW