

RECHTSPRAAK

Geregelde ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een werknemer die al ruim twee jaar ziek is en waarbij het UWV aan werkgeefster een loonsanctie heeft opgelegd, waardoor er in beginsel sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. Ontslaggrond: verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden met ingang van 1 juli 2022, op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a jo. 669 lid 3 sub g BW. Aan het verzoek heeft werkgeefster ten grondslag gelegd dat sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding tussen partijen, dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren, zonder dat aan werknemer hiervan een verwijt kan worden gemaakt. Zij stelt verder dat herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt. Werknemer erkent dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat er geen mogelijkheden zijn voor herplaatsing. Hij heeft zich ten aanzien van het ontbindingsverzoek gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding op grond waarvan van werkgeefster niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren, zonder dat werknemer hiervan een verwijt kan worden gemaakt. Werknemer is ruim twee jaar ziek, namelijk sinds 8 november 2019. De loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster, zoals bedoeld in artikel 7:629 BW, is echter nog niet geëindigd. Het UWV heeft namelijk een loonsanctie opgelegd aan werkgeefster op grond van artikel 25 Wet WIA. Dit betekent dat in beginsel sprake is van het opzegverbod tijdens ziekte, zoals bedoeld in artikel 7:670 lid 1 sub a jo. lid 11 sub c BW. Dit opzegverbod staat in dit geval echter niet in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is namelijk sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 6 sub b BW. Werknemer heeft namelijk tijdens de mondelinge behandeling te kennen gegeven dat zijn gezondheidstoestand steeds verder is verslechterd als gevolg van de voortzetting van het dienstverband en dat het ook zijn verwachting is dat voortzetting in het vervolg een negatief effect zal hebben op zijn gezondheid en re-integratie. In die omstandigheid is werknemer naar het oordeel van de kantonrechter gebaat bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom niet door het opzegverbod bij ziekte

geblokkeerd. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 juli 2022 ontbonden. Partijen hebben overeenstemming bereikt over de financiële afwikkeling van het dienstverband, waaronder de transitievergoeding, zodat ook daarover niet meer afzonderlijk beslist hoeft te worden. De afspraken die partijen daarover hebben gemaakt zijn vastgelegd in een proces-verbaal.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1535

Zaaknummer: 9614534\ VZ VERZ 22-17

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: C.M. de Wijs en S.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:629 BW, 7:670 BW en 25 WIA