

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2011 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) werkgeefster en is laatstelijk werkzaam als Vakinhoudelijk medewerker. Werknemer heeft zich op 9 maart 2020 ziek gemeld. Het UWV heeft hem bij besluit van 25 mei 2022 met terugwerkende kracht vanaf 7 maart 2022 een WIA-uitkering toegekend. Werkgeefster heeft op 2 juli 2022 bij het UWV een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid aangevraagd. Het UWV heeft werkgeefster laten weten dat de aanvraag niet compleet was, omdat een actueel oordeel ontbrak, waaruit blijkt dat er geen passend werk binnen 26 weken te realiseren is. Werkgeefster heeft hierop haar ontslagaanvraag ingetrokken.

Werkgeefster heeft werknemer vervolgens twee keer uitgenodigd voor het telefonisch spreekuur van de bedrijfsarts, maar werknemer is niet verschenen en heeft niets van zich laten horen. Werkgeefster heeft daarna opnieuw een aanvraag voor een ontslagvergunning bij het UWV ingediend; opnieuw zonder bovengenoemd actueel oordeel. Het UWV heeft deze aanvraag bij besluit van 13 oktober 2022 afgewezen, omdat werkgeefster niet voldoende aannemelijk had gemaakt dat werknemer niet binnen 26 weken zou herstellen voor het verrichten van het eigen werk of dat hij binnen deze periode het eigen werk niet in aangepaste vorm zou kunnen verrichten. Werkgeefster heeft evenmin voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing van werknemer in een passende functie binnen een redelijke herplaatsingstermijn van 26 weken niet mogelijk zou zijn. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onder b BW (langdurige arbeidsongeschiktheid), subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onder e BW (verwijtbaar handelen of nalaten) en meer subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onder h BW (de restgrond).

Oordeel

Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt toegewezen. Als een werkgever een arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wil beëindigen, dan moet hij in eerste instantie toestemming vragen aan het UWV om de arbeidsovereenkomst op deze grond op te zeggen. Pas als het UWV deze toestemming heeft geweigerd, kan een werkgever bij de kantonrechter een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid indienen. Aan die voorwaarde is hier voldaan. Om de arbeidsovereenkomst op deze grond te kunnen opzeggen en te laten ontbinden moet de

werkgever aannemelijk maken dat: (1) de werknemer de bedongen arbeid door ziekte of gebreken niet meer kan verrichten, (2) de periode van het opzegverbod tijdens ziekte voorbij is, (3) binnen 26 weken geen herstel zal optreden en binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht en (4) herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De kantonrechter stelt vast dat aan alle voorwaarden is voldaan. Uit de beslissing van het UWV van 25 mei 2022 blijkt dat werknemer sinds 9 maart 2020 arbeidsongeschikt is en dat het UWV hem per 7 maart 2022 een WIA-uitkering heeft toegekend. Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet meer, omdat de arbeidsongeschiktheid meer dan twee jaar heeft geduurd. Werkgeefster heeft een actueel oordeel van de bedrijfsarts van 24 juli 2023 ingediend dat voldoet aan de eisen van artikel 7:669 lid 3 onder b BW. De kantonrechter leidt uit de beoordeling van de bedrijfsarts af dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4487

Zaaknummer: 10236254 UE VERZ 22-368 MS/1270

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: mr. L.A. Schreuder

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW en 7:671b BW