

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ontbreken actueel of herzien oordeel bedrijfsarts komt voor rekening en risico van werkneemster. Bij berekening transitievergoeding wordt uitgegaan van datum waarop wachttijd verstrijkt.*Feiten*

Werkneemster is als docent LC werkzaam bij Stichting Noorderpoort (hierna: werkgeefster). Op 11 november 2019 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Na 104 weken heeft werkgeefster een loonsanctie opgelegd gekregen tot 7 november 2022. De bedrijfsarts heeft op 28 september 2022 een actueel oordeel gegeven voor de WIA-aanvraag. Uit dit oordeel volgt dat werkneemster niet kan werken, ook niet in de toekomst, en dat er geen benutbare mogelijkheden voor passende arbeid zijn. Werkgeefster heeft op 20 juli 2023 een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft op 11 augustus 2023 aangegeven de aanvraag niet in behandeling te kunnen nemen, omdat een verklaring van de bedrijfsarts ontbreekt in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub b BW. Werkgeefster heeft werkneemster vervolgens herhaaldelijk opgeroepen voor een gesprek met de bedrijfsarts. Werkneemster heeft aan geen van deze oproepen gehoor gegeven. Sinds februari 2024 kan werkgeefster geen contact meer krijgen met werkneemster. Op 15 maart 2024 heeft werkgeefster voor de tweede keer een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend, maar het UWV heeft op 20 maart 2024 de toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst wederom geweigerd. Om deze reden verzoekt werkgeefster de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens het bestaan van langdurige arbeidsongeschiktheid bij werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Gelet op artikel 7:671b lid 1 sub b BW kan een ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW worden gedaan, omdat het UWV in zijn beslissing van 20 maart 2024 werkgeefster (wederom) geen toestemming heeft gegeven de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkneemster is sinds 11 november 2019 arbeidsongeschikt, zodat de periode van ten minste twee jaren arbeidsongeschiktheid (in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW) inmiddels (ruimschoots) is verstreken. Voorts overweegt de kantonrechter dat het voldoende

aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden bij werkneemster en dat zij binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan verrichten. Dit wordt bevestigd door de omstandigheid dat werkneemster nog ziek is en geen herstel heeft plaatsgevonden. Daarnaast is werkneemster herhaaldelijk opgeroepen voor een gesprek met de bedrijfsarts, maar zij is steeds niet verschenen en heeft sinds februari 2024 helemaal niet meer gereageerd. Dit brengt met zich mee dat – in deze procedure – uit kan worden gegaan van het oordeel van de bedrijfsarts uit 2022, aangezien werkgeefster door de beschreven omstandigheden geen nieuw of herzien actueel oordeel over kan leggen, hetgeen voor rekening en risico van werkneemster komt. Gelet op het voorgaande zal de arbeidsovereenkomst met ingang van 13 juli 2024 worden ontbonden.

Transitievergoeding

De kantonrechter erkent dat werkgeefster door de huidige stand van zaken schade lijdt. Zij blijft immers verplicht de pensioenpremie voor werkneemster af te dragen. Om deze reden wordt aan werkneemster een transitievergoeding toegewezen ter hoogte van het bedrag dat de werkgever op grond van artikel 7:673 BW aan de werknemer verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:2470

Zaaknummer: 11045798 \ AR VERZ 24-22

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: G.N. Paanakker

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