

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van werknemer die langer dan twee jaar ziek is. Werkgever moet restant transitievergoeding betalen, berekend tot de datum einde arbeidsovereenkomst en dus niet slechts tot moment van twee jaar ziekte.

Feiten

Werknemer is vanaf 23 april 2019 bij werkgever in dienst. Hij heeft zich op 8 december 2022 ziek gemeld. Sindsdien heeft hij zijn eigen werk niet meer gedaan. Werkgever vraagt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat werknemer langer dan twee jaar ziek is. Het UWV heeft geen toestemming gegeven voor ontslag in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze beslissing heeft het UWV op 9 januari 2025 gegeven, dus het verzoekschrift is op tijd ingediend.

Oordeel

Weliswaar lijkt werknemer zich op het standpunt te stellen dat hij niet ziek is, maar uit de stukken en de zitting komt een ander beeld naar voren. Werknemer heeft al vanaf 8 december 2022 niet meer gewerkt en hij komt op de zitting verward over. Hij springt van de hak op de tak en het is de kantonrechter niet gelukt om van werknemer een duidelijk antwoord op bepaalde vragen te krijgen, ondanks doorvragen. De ontslagaanvraag bij het UWV is afgewezen omdat er geen nieuw actueel oordeel van de bedrijfsarts beschikbaar was. De reden daarvoor is dat werknemer heeft geweigerd om hieraan mee te werken. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever er alles aan heeft gedaan wat binnen zijn mogelijkheden ligt om deze verklaring te krijgen. Verder blijkt uit eerdere onderzoeken en rapportages (onder andere het actueel oordeel van de bedrijfsarts van 21 augustus 2024 en het beschikbaarheidsonderzoek door Ergatis van 6 september 2023) dat werknemer niet kan werken in regulier werk, het onduidelijk is of dit in de toekomst nog mogelijk zal zijn en er ook geen mogelijkheden zijn voor ander passend werk bij werkgever (artikel 7:669 lid 1 BW). Het UWV heeft bij beslissing van 5 maart 2025 een WIA-uitkering aan werknemer toegekend. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 september 2025. Daarbij is rekening gehouden met de opzegtermijn van twee maanden en de duur van deze procedure. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. De transitievergoeding is namelijk verschuldigd over de gehele duur van het dienstverband in de situatie waarin de werkgever een ontbindingsverzoek indient vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. De opbouw van de transitievergoeding is niet beperkt tot de datum waarop de werknemer twee jaar ziek is

(Hof 's-Hertogenbosch 7 oktober 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:3054).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:8339

Zaaknummer: 11559829 VZ VERZ 25-1091

Rechters: C.J. Frikkee

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:673 BW