

RECHTSPRAAK

werknemer/Chantal Trans B.V.

Ontbinding ‘slapende’ arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer. Beide partijen hebben aandeel in arbeidsconflict. C=0,6

Werknemer is sinds 1999 bestuurder van Chantal, een internationaal opererend transportbedrijf. Sinds 2001 is hij in dienst als bedrijfsleider. Met ingang van 29 september 2008 is werknemer arbeidsongeschikt. Op 5 december 2008 is werknemer met onmiddellijke ingang ontslagen als bestuurder. Zijn arbeidsovereenkomst als directeur is opgezegd. Het Hof Den Bosch heeft bij arrest van 14 februari 2012 (AR 2012-0172) voor recht verklaard dat de opzegging wegens strijd met het opzegverbod tijdens ziekte nietig is. Geoordeeld is dat van Chantal niet gevegd kan (kon) worden dat zij werknemer na diens eventuele (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid tewerk zou stellen. Met ingang van 29 september 2008 is aan werknemer een Ziektewetuitkering toegekend. Chantal heeft het loon over de periode van 29 september 2008 tot 29 september 2010 aangevuld en sindsdien is sprake van een zogenoemde slapende arbeidsovereenkomst: er wordt geen arbeid verricht en er wordt geen loon betaald. Thans vordert werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding met C=2,5.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt en werknemer in verband met zijn grondwettelijk gegarandeerde vrijheid van arbeidskeuze niet belet mag worden aan een arbeidsovereenkomst een einde te (doen) maken, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt overwogen dat Chantal wist althans had kunnen/moeten weten dat de opzegging op 5 december 2008 vernietigbaar was nu die tijdens ziekte was gedaan, en derhalve in strijd met een opzegverbod. Dat Chantal daarna, en zelfs nadat bij tussenvonnis overwogen was dat de opzegging ‘nietig’ was, de op grond van de Wet verbetering poortwachter op haar rustende verplichtingen volkomen genegeerd heeft, wordt haar aangerekend. Daar staat tegenover dat ook werknemer een veel te passieve – althans te weinig op het bereiken van resultaat in termen van werk gerichte – houding te verwijten valt. Zoals werknemer ter zitting te kennen gegeven heeft, achtte hij zichzelf wel geschikt om de door hem verrichte arbeid (nu die volgens hem feitelijk veeleer administratief dan bestuurlijk was) uit te voeren, doch uit niets blijkt dat hij op enig moment een concreet en specifiek aanbod daartoe aan Chantal gedaan heeft. In plaats daarvan heeft hij zijn arbeidsaanbod steeds afhankelijk gesteld van een eventuele arbeidsgeschiktheidsverklaring door het UWV (waarvan het tot op heden niet gekomen is). Nu beide partijen een verwijt treft, wordt de vergoeding vastgesteld op € 20.000 bruto (C=0,6).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-04-2013

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2013:BZ9972

Zaaknummer: 514931 AZ VERZ 13-26

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: S.M.L.L. Bijloos en J.J.H.S. Thomassen

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:685 BW