

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Leger des Heils

Ontbinding op verzoek zieke werkneemster. Veronderstellenderwijs aangenomen dat werkgever arbeidsovereenkomst na 104 werken loondoorbetaling plus loonsanctie enkel in stand houdt vanwege het niet willen betalen van transitievergoeding is weliswaar onfatsoenlijk, maar is niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen.

Werkneemster is op 1 maart 2000 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij het Leger des Heils. Laatstelijk was zij werkzaam als receptioniste. Werkneemster is sinds 4 september 2012 arbeidsongeschikt. In 2014 is aan Leger des Heils een loonsanctie opgelegd. Vanaf 1 september 2015 ontvangt werkneemster een loongerelateerde WGA-uitkering. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Volgens werkneemster handelt het Leger des Heils ernstig verwijtbaar omdat zij ten eerste heeft verzuimd zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden. Na het plotselinge overlijden van de teamleider heeft Leger des Heils werkneemster onevenredig belast. Ten tweede heeft het Leger des Heils haar re-integratieverplichting grovelijk veronachtzaamd. De derde omstandigheid die als ernstig verwijtbaar handelen moet worden gekwalificeerd is dat het Leger des Heils onder de gegeven omstandigheden weigert de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Volgens werkneemster omdat het Leger des Heils zo tracht te ontkomen aan het betalen van de verschuldigde transitievergoeding. Dit is echter in strijd met goed werkgeverschap en in strijd met de wet, aldus werkneemster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 februari 2016. Meegewogen wordt dat het hier om een werknemersverzoek gaat waarbij bijzondere opzegverboden niet aan de orde zijn. Verder is van belang gelet op het (grond)recht van arbeidskeuze dat een verzoek door de werknemer in beginsel gehonoreerd dient te worden. Vervolgens dient te worden beoordeeld of in deze zaak aanleiding is voor toekenning van de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 lid 1 onderdeel b en de billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:671c lid 2 onderdeel b BW. De stelling van werkneemster dat zij extra zwaar is belast door het Leger des Heils en dat zij mede als gevolg daarvan is uitgevallen en psychische klachten heeft ontwikkeld, terwijl Leger des Heils daarvoor geen oog had, heeft werkneemster onvoldoende (gedocumenteerd) onderbouwd. Dat het Leger des Heils richting werkneemster niet hard heeft getrokken wat betreft de re-integratie kan richting werkneemster, die zelf ook meent niet tot re-integratie in staat te zijn, niet als ernstig

verwijtbaar worden bestempeld. Het UWV heeft richting het Leger des Heils weliswaar een loonsanctie opgelegd, maar die sanctie maakt niet dat het Leger des Heils richting werkneemster per definitie ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Immers, aangenomen moet worden dat het Leger des Heils zich heeft laten leiden door de informatie van de bedrijfsarts en arbodienst, alsmede de stellingname van werkneemster zelf dat geen mogelijkheden tot re-integratie aanwezig waren, hetgeen ook nog eens later wordt bevestigd door een adviesbureau, waardoor re-integratie-inspanningen van de zijde van het Leger des Heils op een laag pitje zijn gezet. Dat is gelet op alle omstandigheden van het geval niet onbegrijpelijk.

De wetgever heeft bij de totstandkoming van de WWZ als uitgangspunt genomen dat bij het toekennen van een transitievergoeding geen onderscheid wordt gemaakt tussen arbeidsgeschikte en arbeidsongeschikte werknemers. Dit betekent dat bij opzegging en/of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de werkgever na twee jaar arbeidsongeschiktheid een transitievergoeding dient te worden betaald. Vanuit werkgeversperspectief wordt dat (veelal) niet als billijk ervaren vanwege het feit dat de werkgever zich veel kosten en inspanningen heeft moeten getroosten om de werknemer te herplaatsen gedurende minimaal twee jaar bij een arbeidsongeschikte werknemer. Daar staat tegenover dat de ratio van een transitievergoeding er niet alleen in is gelegen om de transitie naar een andere baan makkelijker te maken, maar ook om een forfaitaire vergoeding te geven voor het verlies van de baan als zodanig. Dit argument gaat bij het verlies van de baan na twee jaar ziekte evenzeer op. Niet kan echter worden aangenomen dat op de werkgever op basis van de arbeidsovereenkomst een verplichting rust de arbeidsovereenkomst, na twee jaar ziekte en in dit geval na drie jaar, te beëindigen. Bij het in stand laten van de arbeidsovereenkomst is de werkgever alsdan ook geen transitievergoeding verschuldigd. Verwezen wordt naar een antwoord van minister Asscher op 7 september 2015 naar aanleiding van een vraag in de Tweede Kamer: 'Als enige reden voor het onbetaald in dienst houden van een werknemer is het niet willen betalen van een transitievergoeding dan getuigt dat in mijn ogen niet van fatsoenlijk werkgeverschap.' Nadere maatregelen acht de minister echter niet nodig. Het Leger des Heils heeft zich op het standpunt gesteld dat zij als eigen risicodragers - ook na afloop van de loondoorbetalingsverplichting - verantwoordelijk blijft voor de re-integratie van werkneemster. Zij wil daarop toezien en, zodra werkneemster weer in staat is om re-integratiewerkzaamheden te verrichten, deze opstarten bij haarzelf dan wel bij een andere werkgever. Dit past weliswaar in het standpunt van de minister, maar gelet op de verhoudingen tussen partijen en de behoefte bij werkneemster nu juist (definitief) te breken met haar werkgever moet dat als weinig realistisch worden aangemerkt. Dit maakt het standpunt van werkneemster, dat het niet willen beëindigen van de arbeidsrelatie mogelijk enkel is ingegeven door het ontwijken van de verplichting tot betaling van een transitievergoeding, meer aannemelijk. De kantonrechter is van oordeel dat indien veronderstellenderwijs dient te worden aangenomen dat voldoende aannemelijk is geworden dat de werkgever de arbeidsovereenkomst enkel in stand heeft gehouden vanwege het niet willen betalen van een transitievergoeding dit weliswaar als onfatsoenlijk kan worden aangemerkt, maar dat betekent nog niet dat dit ook is te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een

werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als de werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. Daarvan is geen sprake. De gevorderde transitievergoeding en de billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:8495

Zaaknummer: 4512270 / ME VERZ 15-259

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.S. Ducaat en F.F.P.M. Vermeer

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 lid 1 onderdeel b BW