

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Langdurig arbeidsongeschikte werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgever niet verplicht werknemer na twee jaar ziekte te ontslaan. In stand laten arbeidsovereenkomst is onfatsoenlijk, maar niet ernstig verwijtbaar. Geen transitievergoeding.

Werknemer is sinds 1993 in dienst als montagemedewerker. Sinds 26 augustus 2013 is hij arbeidsongeschikt. Werknemer ontvangt een WIA-uitkering. Het UWV heeft vastgesteld dat werknemer 65,85% arbeidsongeschikt is. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een transitievergoeding. Hij voert aan dat hij bij werkgever niet meer aan het werk kan. Het ontstaan van een slapend dienstverband is een trucje om onder betaling van de transitievergoeding uit te komen. Aan werknemer is medegedeeld dat hij na 24 augustus 2015 wel in dienst zou blijven, maar dat werkgever hem wel van de loonlijst zou afvoeren. Volgens werknemer handelt werkgever ernstig verwijtbaar en in strijd met het goed werkgeverschap en is sprake van misbruik van recht. Subsidiair handelt werkgever in strijd met de billijkheidsnormen omdat de arbeidsovereenkomst door de insteek van werkgever inhoudsloos is geworden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat hier om een werknemersverzoek waarbij bijzondere opzegverboden niet aan de orde zijn. Werkgever heeft geen geschikte werkzaamheden voorhanden en er is thans ook geen vooruitzicht om voor werkgever aangepast werk te verrichten. Op een werkgever rust geen verplichting om de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte te beëindigen. Er geldt in Nederland geen ontslagplicht voor de werkgever. De stelling van werknemer dat hij van de loonlijst is afgevoerd is geen omstandigheid die duidt op slecht werkgeverschap. De loonlijst ziet veelal op werknemers die betaald worden en voor werknemer geldt na twee jaar ziekte geen loondoorbetalingsverplichting meer. Het in stand laten van de arbeidsovereenkomst is weliswaar als onfatsoenlijk te beschouwen, maar niet kan worden geconcludeerd dat werkgever misbruik maakt van recht of in strijd met het goed werkgeverschap handelt. Het handelen van werkgever is thans niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-12-2015

Zaaknummer: 4560425 AZ VERZ 15-156