

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Beoordeling subsidiair verzoek. Ontbindingsverzoek van werknemer op grond van artikel 7:671c lid 1 BW. Het niet langer tewerkstellen van werknemer leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Geen toekenning transitievergoeding en/of billijke vergoeding.

Werknemer verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c lid 1 BW onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding in verband met ernstig verwijtbaar handelen. Dit ernstig verwijtbaar handelen bestaat volgens werknemer hieruit dat hij na een lang dienstverband door het zware, repeterende werk arbeidsongeschikt is geworden en werkgever onvoldoende heeft ingezet op re-integratie. Ook heeft werkgever de arbeidsdeskundige onjuist geïnformeerd, is werknemer niet meer tewerkgesteld, heeft werknemer geen loon meer ontvangen, doch heeft werkgever werknemer niet ontslagen. Werkgever verzet zich niet tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar verzet zich wel tegen toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Werknemer heeft slechts gesteld dat zijn knie- en heupklachten veroorzaakt zijn door zware werkzaamheden bij werkgever, doch heeft zijn stelling niet onderbouwd. Uit de producties blijkt voorts dat werkgever weliswaar een verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd heeft gekregen, maar de reden hiervoor is gelegen in de omstandigheden dat re-integratie in het tweede spoor onvoldoende van de grond is gekomen. Uit rapportages blijkt dat re-integratie tweede spoor niet tot het gewenste resultaat heeft geleid en dat in de praktijk hervatting van het eigen werk met een loonwaarde van 45% het maximaal haalbare is gebleken. De stelling van werknemer dat hij in staat is zijn eigen werk volledig uit te voeren, volgt de kantonrechter dan ook niet. Uit het rapport van de arbeidsdeskundige blijkt dat werknemer niet geschikt is voor maatgevende arbeid en dat andere passende arbeid bij werkgever niet aanwezig wordt geacht.

Op grond van voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat werkgever geen verwijt, laat staan een ernstig verwijt, te maken valt van de omstandigheid dat werknemer vanaf 1 oktober 2014 geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Voor toekenning van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding bestaat derhalve geen aanleiding. De arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt ontbonden met ingang van 1 oktober 2016 zonder toekenning van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-09-2016

Zaaknummer: 5075417 EJ VERZ 16-178