

RECHTSPRAAK

Stichting Kadera Aanpak huiselijk geweld/werkneemster

Artikel 96 RV-procedure. Ontbindingsverzoek van waarnemend directeur-bestuurder en werkgever op de g-grond toegewezen. Transitievergoeding niet genormeerd door WNT. Loon gedurende non-activiteit niet aangemerkt als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2008 in dienst gekomen bij Stichting Kadera Aanpak huiselijk geweld (hierna: Kadera). Zijn functie betrof laatstelijk die van waarnemend directeur-bestuurder. Op 4 maart 2019 heeft Kadera werknemer op non-actief gesteld. Werknemer heeft tegen deze op non-actiefstelling geprotesteerd en heeft daarbij verklaard zich beschikbaar te houden om de werkzaamheden te hervatten. Werknemer heeft tevens een procedure in kort geding aanhangig gemaakt om tot de werkzaamheden toegelaten te worden. Die procedure is voor de zitting ingetrokken. Daarna is de onderhavige procedure aanhangig gemaakt. Kadera en werknemer verzoeken de kantonrechter te oordelen dat: de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt ontbonden, de transitievergoeding niet wordt genormeerd door de WNT en de WNT niet in de weg staat aan het toekennen van bezoldiging gedurende de opzegtermijn tot het einde van de arbeidsovereenkomst, waarbij die bezoldiging niet ingevolge artikel 2.10 WNT zal worden aangemerkt als een uitkering wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst en derhalve niet in mindering zal mogen strekken op de transitievergoeding.

Oordeel

Nu partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding verstoord is, die verstoring onherstelbaar is en dat herplaatsing van werknemer niet meer mogelijk moet worden geacht, terwijl evenmin is gesteld of gebleken dat een opzegverbod van toepassing is, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Gelet op de standpunten van partijen is immers sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Partijen zijn het erover eens dat de hoogte van de transitievergoeding een bedrag van € 80.592,82 bruto bedraagt. De kantonrechter overweegt dat op de functie van werknemer de WNT van toepassing is. De transitievergoeding wordt in dit geval niet door de WNT genormeerd, aangezien de transitievergoeding rechtstreeks voortvloeit uit een wettelijk voorschrift. Dit betekent dat ook

onder de WNT de aanspraak van werknemer op de transitievergoeding rechtsgeldig is. De kantonrechter is van oordeel dat in deze situatie grond bestaat om een verklaring voor recht uit te spreken dat de transitievergoeding niet wordt genormeerd. Werknemer is op non-actief gesteld en heeft daartegen geprotesteerd en in het kader daarvan in kort geding gevorderd om weer toegelaten te worden tot de werkvloer. Na intrekking van dit kort geding zijn partijen onderling in overleg gegaan. Partijen hebben ter zitting nader toegelicht dat zij op dat moment geen andere oplossing voor het geschil zagen dan de indiening van het onderhavige verzoek- en verweerschrift. Naar het oordeel van de kantonrechter moet er daarom van worden uitgegaan dat de periode van non-activiteit met behoud van salaris in dit geval geen onderdeel uitmaakte van een vooraf gemaakte afspraak van partijen over beëindiging van het dienstverband. Op basis van de feiten en omstandigheden gaat de kantonrechter ervan uit dat er in dit geval sprake is van onvrijwillige non-activiteit zoals bedoeld in de Beleidsregels WNT, paragraaf 4, artikel 10. Het ligt daarom in de rede dat werknemer gedurende de periode van op non-actiefstelling, waaronder de periode van de opzegtermijn, het recht op loon heeft behouden en dat dit loon niet kan worden aangemerkt als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband, zoals bedoeld in artikel 2.10 WNT.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 27-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3602

Zaaknummer: 7873211 \ EJ VERZ 19-220

Rechters: F. Koster

Advocaten: R.H.H.G. Kroeze en H. de H Boef

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 BW, 96 Rv, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 BW en 2.10 WNT