

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft weliswaar niet ernstig verwijtbaar gehandeld, maar was wel gehouden op grond van goed werkgeverschap in te stemmen met het desbetreffende voorstel van werknemer tot beëindiging van zijn (slapende) dienstverband onder toekenning van een vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 13 mei 1991 bij Pax Bouw- en Industrieservice B.V. (hierna: Pax) in dienst getreden. Op 21 december 2010 is werknemer arbeidsongeschikt uitgevallen. Begin 2011 heeft werknemer een operatie ondergaan. In maart 2012 heeft Pax arbeidskundig onderzoek laten verrichten. Daaruit kwam voort dat er voor werknemer geen re-integratiemogelijkheden bij Pax waren. In augustus 2012 heeft Pax een tweedespoortraject ingezet. Dit traject is geëindigd in november 2012 toen duidelijk werd dat werknemer opnieuw geopereerd zou moeten worden. In het najaar van 2014 heeft Pax aan werknemer het aanbod gedaan tot een proefplaatsing. De proefplaatsing heeft echter geen doorgang gevonden. Pax heeft vervolgens op 19 maart 2015 een aanvraag bij het UWV ingediend om de arbeidsovereenkomst met werknemer te mogen beëindigen. Het UWV heeft bij beslissing van 4 augustus 2015 het verzoek van Pax geweigerd. Werknemer heeft Pax vervolgens verzocht om te werk gesteld te worden in de functie van transportbegeleider. Pax heeft dat bij brief van 4 september 2015 geweigerd en werknemer een andere functie aangeboden. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat deze andere functie voor hem niet passend was. Pax heeft hierna een extern arbeidskundig onderzoek door Heling & Partners laten instellen. Bij rapport van 25 mei 2016 heeft Heling & Partners geconcludeerd dat beide functies niet passend zijn voor werknemer. Werknemer verzoekt primair om de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een bedrag ter hoogte van € 63.624 aan transitievergoeding dan wel als billijke vergoeding. Subsidiair verzoekt werknemer om Pax te veroordelen tot het betalen van een (schade)vergoeding van € 51.955 op grond van artikel 7:611 BW.

Oordeel

Het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden gehonoreerd. Weliswaar is sprake van een slapend dienstverband waarbij Pax na 2015 kennelijk geen pogingen (meer) heeft ondernomen om het dienstverband te beëindigen, maar dat leidt op zichzelf niet tot de conclusie dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Pax. Dat Pax thans niet mee wenst te werken aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een transitievergoeding, omdat zij verwacht dat zij de kosten daarvan niet gecompenseerd zal kunnen krijgen via de Wet compensatieregeling

transitievergoeding (art. 7:673e BW), maakt het voorgaande niet anders. De werkgever is op grond van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW gehouden om in te stemmen met een verzoek van de werknemer tot beëindiging met wederzijds goedvinden onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding, maar de weigering door de werkgever wordt niet als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aangemerkt. Het voorgaande leidt ertoe dat aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten gunste van werknemer geen transitievergoeding of billijke vergoeding zal worden verbonden. Werknemer wenst echter beëindiging van het dienstverband met toekenning van een vergoeding en Pax is hierin niet meegegaan. Pax heeft geen redelijk belang bij voortduring van het dienstverband. Uit de uitspraak van 8 november 2019 (Xella) volgt dat Pax op grond van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW was gehouden in te stemmen met het desbetreffende voorstel van werknemer tot beëindiging met toekenning van een vergoeding. Op grond hiervan oordeelt de kantonrechter dat Pax aan werknemer een vergoeding op grond van artikel 7:611 BW verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 21-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:912

Zaaknummer: 8237997 AR VERZ 19-11

Rechters: R. Giltay

Advocaten: B. van Dijk en D. Lacevic

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:673e BW