

## RECHTSPRAAK

***Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Geen sprake geweest van handelen in strijd met goed werkgeverschap, nu werkgever passende werkzaamheden heeft aangeboden die werknemer niet heeft geaccepteerd.***

## Feiten

Werknemer is op 1 juni 1982 dan wel 1 augustus 1987 in dienst getreden bij een rechtsvoorgangster van Stichting Regionaal Opleidingscentrum van Twente (hierna: ROC). Werknemer is op 7 dan wel op 10 maart 2016 arbeidsongeschikt geworden. Vanaf 7 maart 2019 ontvangt werknemer een WGA-uitkering van het UWV. De arbeidsdeskundige vermeldt bij de WIA-beoordeling dat het niet zinvol lijkt nog veel re-integratieactiviteiten te starten gezien de leeftijd ('over ruim 1,5 jaar AOW'). Bij brief van 25 mei 2019 heeft ROC aan werknemer meegedeeld dat op 7 maart 2019 de loondoorbetalingsverplichting van ROC eindigt en doet zij het voorstel van een vaststellingsovereenkomst. Op 7 juni 2019 heeft werknemer in reactie daarop verzocht het dienstverband te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding en het resterende verlof, waarbij hij wijst op de compensatieregeling van artikel 7:673e BW. ROC heeft hier afwijzend op gereageerd. De bedrijfsarts is van mening dat werknemer op grond van de uitkomsten van de WIA-keuring in staat moet worden geacht om te werken in een administratieve omgeving zonder tijds- of productiedruk. Bij brief van 23 juli 2019 heeft werknemer ROC aansprakelijk gesteld omdat ROC blijft weigeren akkoord te gaan met het beëindigingsvoorstel en er ook geen passende functie wordt geboden. Op 29 oktober 2019 heeft ROC aan werknemer meegedeeld dat zij een passende functie voor werknemer heeft gevonden bij het Onderwijsbureau. Werknemer heeft daar op 8 november 2019 op gereageerd dat hij de aangeboden werkzaamheden niet ziet zitten omdat het werk is dat hij al eerder heeft geprobeerd, en waarbij toen is gebleken dat het niet geschikt voor hem was. Het UWV heeft op 24 maart 2020 een deskundigenoordeel uitgebracht waaruit bleek dat de aangeboden werkzaamheden passend zijn. Op 1 juli 2020 is het dienstverband geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemer vordert dat de kantonrechter ROC veroordeelt tot betaling van een bedrag van € 81.000 bruto als schadevergoeding wegens handelen in strijd met het goed werkgeverschap en het opmaken van een eindafrekening ter zake van openstaande vakantiedagen en een eindejaarsuitkering.

## Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat uit de WIA-beoordeling weliswaar blijkt dat werknemer beperkingen ondervindt bij het verrichten van werkzaamheden, maar dat daarnaast nog wel

werkzaamheden te duiden zijn die hij kan verrichten. Ook is geen urenbeperking aangegeven. ROC heeft vervolgens passende werkzaamheden aangeboden aan werknemer. De kantonrechter volgt werknemer niet in de stelling dat deze werkzaamheden niet relevant zijn, doordat ze weinig te maken hebben met zijn werk als docent. Omdat duidelijk is dat werknemer ongeschikt is voor de werkzaamheden als docent, is het juist een taak voor de werkgever om andere passende werkzaamheden aan te bieden die niet per se hoeven te zien op de reeds bestaande functie. Ook heeft ROC al geruime tijd voor de WIA-beoordeling bij werknemer aangegeven dat passende werkzaamheden binnen haar organisatie voor handen waren. Het is werknemer geweest die van mening was dat het werk niet passend was en dus niet echt openstond voor reorganisatie. Naar het oordeel van de kantonrechter is aldus op het moment dat werknemer op 7 juni 2019 ROC verzoekt akkoord te gaan het beëindigingsvoorstel geen sprake van een slapend dienstverband in die zin dat aan de vereisten van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 aanhef en onder b BW wordt voldaan. De kantonrechter overweegt voorts dat weliswaar niet geheel duidelijk is over hoeveel uren de werkzaamheden worden aangeboden, maar dat dit niet betekent dat deeltijdontslag moet plaatsvinden. Er geldt immers voor werknemer geen urenbeperking. Aldus is geen sprake van een structurele vermindering van de arbeidstijd van werknemer. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat van handelen in strijd met goed werkgeverschap geen sprake is geweest. De vordering van werknemer tot betaling van schadevergoeding zal dan ook worden afgewezen. Ook de vorderingen ter zake van de openstaande vakantiedagen, respectievelijk vakantie-uren, vakantiegeld en eindejaarsuitkering zullen worden afgewezen omdat ROC onweersproken heeft gesteld dat van openstaande vakantiedagen en -uren geen sprake is.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 03-11-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2020:3768

**Zaaknummer:** 8567577 CV EXPL 20-2828

**Rechters:** A.M.S. Kuipers

**Advocaten:** M.F. Groen en F.K.H. Oostveen

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub b BW en 7:671b BW