

RECHTSPRAAK

Werkneemster vraagt ontbinding dienstverband. Slapend dienstverband; geen ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster; geen schending Xella-verplichting. Overgangsrecht 7:673 juncto XII WAB. Transitievergoeding en billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Werkneemster was sinds 10 augustus 2009 in dienst van [onderneming 1] en is sinds 1 januari 2014 in dienst van [onderneming 2], de rechtsvoorganger van werkgeefster, laatstelijk als algemeen medewerker schoonmaakonderhoud. De arbeidsovereenkomst geldt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Het loon van werkneemster bedraagt vierwekelijks € 816,65 bruto te vermeerderen met 8% vakantiebijslag. Daarnaast had werkneemster ook nog een dienstverband bij twee andere werkgevers. Werkneemster is bij een van deze andere werkgevers ziek uitgevallen en raakt in oktober 2017 twee jaar arbeidsongeschikt. Vanaf 10 januari 2018 ontvangt zij een WIA-uitkering van het UWV. Werkneemster meldt zich op 22 augustus 2017 ook bij werkgeefster ziek. Op 22 augustus 2019 is zij 104 weken arbeidsongeschikt en vervalt op grond van artikel 7:629 lid BW de betalingsverplichting van de werkgever voor het salaris. Bij brief van 10 december 2019 heeft werkgeefster, althans haar rechtsvoorganger, medegedeeld voornemens te zijn het dienstverband te beëindigen met betaling van de transitievergoeding van € 7.322 bruto op grond van artikel 7:673 BW (oud). Dit aanbod wordt door werkneemster niet aanvaard. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst - wegens het verzaken van de re-integratieverplichtingen door werkgeefster - onder toekenning van een transitievergoeding van € 7.322 en een billijke vergoeding van € 20.000, dan wel een schadevergoeding ex artikel 7:611 juncto 6:74 BW, gelijk aan de gevorderde transitievergoeding. Werkgeefster is van oordeel dat zij haar re-integratieverplichtingen niet heeft verzaakt.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat geen redelijk te respecteren belang bestaat bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst, zodat deze zal worden ontbonden met ingang van 1 mei 2023. Op grond van artikel 7:673 lid 1 sub b onder 2 BW is de werkgever slechts een transitievergoeding verschuldigd bij een verzoek van de werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever. De kantonrechter ziet geen reden om aan werkneemster een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding toe te kennen. Deze vergoedingen kunnen slechts worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst (op verzoek van de werknemer) het

gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De kantonrechter neemt in aanmerking dat het UWV op 27 maart 2018 heeft geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster als voldoende zijn aangemerkt. Aan werkgeefster is geen loonsanctie opgelegd door het UWV. Tot slot neemt de kantonrechter in aanmerking dat inmiddels vanaf 22 augustus 2019 ruim drie jaar is verstreken en uit de door partijen gevoerde correspondentie niet zozeer volgt dat de re-integratieverplichting van werkgeefster het prangende onderwerp van geschil is, maar meer de wijze waarop tot een beëindiging van het slapend dienstverband kan worden gekomen met als wezenlijk geschil de hoogte van de transitievergoeding. Vast staat ook dat werkgeefster op 10 december 2019 een voorstel heeft gedaan om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding berekend op grond van artikel 7:673 BW (oud), derhalve € 7.322. Werkneemster heeft het voorstel niet aanvaard. Aldus kan ook niet worden geconcludeerd dat zij in strijd met artikel 7:611 BW heeft gehandeld. Werkneemster krijgt een termijn om het verzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:1815

Zaaknummer: 10342331 / ME VERZ 23-22

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.J. Blom en R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 6:74 BW; 7:611 BW; 7:629 BW; 7:658a BW; 7:673 BW; 7:686a BW